



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Motivación del Personal y el Liderazgo del Área de Administración del
Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Rodríguez Rojas, Christian Bryan

ASESOR:

Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

RODRIGUEZ ROJAS CHRISTIAN BRYAN

cuyo título es:

MOTIVACION DEL PERSONAL Y EL LIDERAZGO DEL
AREA DE ADMINISTRACION DEL MODULO BASICO
DEL PODER JUDICIAL DE NUEVO CHIMBOTE -2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de:17..... (Número).....

DIECISIETE..... (Letras).

Chimbote...03 de...12... Del 2018.


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a dios, ya que gracias me dio la oportunidad de lograr concluir mi carrera.

A mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, responsable y con buenos valores.

Dedico esta tesis a cada uno de mis maestros que formó parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado, este grupo de graduados y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

El autor.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme la vida y la salud de todos los días, para formarme como profesional. De manera especial, a mi padre, madre y hermana menor por su apoyo, amor, consejos y sacrificio que demostraron día a día.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de mis competencias laborales y profesionales.

A mi profesor Mg. Gutiérrez Chilca Manuel, y José Carlos Medina Bolo por sus sabias enseñanzas y por su asesoría durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

El autor.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rodríguez Rojas Christian Bryan, con DNI N° 70257174, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento, que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, diciembre de 2018



Rodríguez Rojas Christian Bryan

DNI N° 70257174

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis Titulada “Motivación del personal y el Liderazgo del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote – 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Acta de Aprobación de Tesis.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Objetivos.....	22
II. MÉTODO.....	23
2.1. Diseño.....	24
2.2. Variables, Operacionalización.....	25
2.3. Población, muestra.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, Confiabilidad.....	27
2.5. Métodos de análisis de datos.....	28
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	59

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018. El método aplicado corresponde a un nivel descriptivo correlacional y a un diseño no experimental transversal y una población de estudio de 61 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio. Los hallazgos permitieron, a través del coeficiente de correlación de Spearman (0.796), lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018, con un nivel de significancia menor al 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). Además se identificó que en la motivación predomina el nivel regular con un 37.7%, y en cuanto a sus dimensiones: motivación de logro, predomina el nivel malo con un 37.7%, en la motivación de poder predomina el nivel malo con un 41.0%; y en la motivación de afiliación predomina el nivel malo con un 37.7%, y en cuanto a la variable liderazgo predomina el nivel regular con un 52.5%, y en cuanto a sus dimensiones: liderazgo autocrático, predomina el nivel malo con un 36.1%, en el liderazgo democrático predomina nivel regular con un 42.6%; y en *laissez-faire* predomina nivel regular con un 44.2%.

Palabras clave: motivación, liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo *Laissez – Faire*.

El autor.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between motivation of personnel and the leadership of the administration area of the basic module of the Judicial Power of Nuevo Chimbote - 2018. The applied method corresponds to a correlational descriptive level and a transversal non-experimental design and a population of study of 61 workers who were given two questionnaires to collect information on the study variables. The findings allowed, through the Spearman correlation coefficient (0.796), which means that there is a high positive correlation between the motivation variables of the personnel and the leadership of the administration area of the basic module of the Judicial Power of Nuevo Chimbote - 2018, with a level of significance less than 0.05, therefore the alternative hypothesis is accepted (H_i) and the null hypothesis is rejected (H_o). That is to say, better motivation of the personnel will have a better leadership. In addition it was identified that in motivation the regular level predominates with 37.7%, and in terms of its dimensions: achievement motivation, the bad level predominates with 37.7%, in the power motivation the bad level predominates with 41.0%; and in the motivation of affiliation the bad level predominates with 37.7%, and as for the leadership variable the regular level predominates with 52.5%, and in terms of its dimensions: autocratic leadership, the bad level predominates with 36.1%, in the democratic leadership, the regular level predominates with 42.6%; and in laissez-faire, the regular level predominates with 44.2%..

Keywords: motivation, autocratic leadership, democratic leadership, Laissez leadership - Faire.

The author.

I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La aplicación de un adecuado estilo de liderazgo genera como resultado el crecimiento del nivel de motivación de los empleados para mejorar la efectividad de su trabajo. En otras palabras el éxito de la organización depende del adecuado manejo de liderar de los encargados de cualquier área de una determinada empresa aplicada hacia los colaboradores con el objetivo de motivar y comprometer con sus actividades laborales y conseguir resultados exitosos.

En el caso de México existen evidencias de resultados desaprobatorios en cuanto al desempeño y liderazgo de sus funcionarios públicos. De hecho la respuesta es extraña desde el punto de vista motivacional. Cabe decir que los trabajadores públicos son afectados por las remuneraciones y condiciones laborales. Del mismo modo es poco viable que se trate de un problema de conocimiento por que los funcionarios se preparan continuamente, manteniendo un puesto de trabajo por varios años.

Y el Perú no se encuentra ajeno a esta realidad de problemas de liderazgo en las instituciones públicas como es el caso de la Fiscalía de la Nación en el año 2015 en la que se puede evidenciar limitaciones en la eficiencia y eficacia en el área administrativa y documentaria, puesto que los jefes carecen de liderazgo y no muestran un trato justo, respetuoso y amigable hacia los servidores públicos. Por lo tanto el desempeño del personal laboral será deficiente (Quispe, 2017).

Y la institución de la Corte Superior de Lima no se encuentra ajena a esta realidad. El periódico el peruano explica brevemente que en el año 2016, los supervisores de la corte Superior de Lima carecen de liderazgo. Es decir que son egoístas con el personal, por esta razón el desempeño laboral de los asistentes, secretarios y practicantes del área administrativa es deficiente y perjudicial para la organización.

Ahora en el Modulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote, se han percibido situaciones desalentadoras. Con respecto a la problemática se puede identificar que el personal infringe el reglamento interno de trabajo y él cómo administrador aplica las sanciones que corresponde, sin embargo en mucho de los casos las sanciones que refiere

al reglamento interno de trabajo están sujetas a: los ingresos del trabajador, jornada y horas de trabajo, control de asistencia y puntualidad, permisos y licencias, descansos remunerados, derechos deberes y obligaciones de los trabajadores, evaluación de desempeño, seguridad e higiene, orden y disciplina. Por ejemplo el exceso de carga que tiene un trabajador en cuanto a las actividades que realiza. Uno de los casos más comunes es que un trabajador que desempeña una función de asistente de audio y está encargado explícitamente de grabaciones y audiencias orales en la materia penal al ver que el manual de organización y funciones de este personal les parece muy sencillo le adhieren funciones con memorándum, entonces este personal no solamente ya es contratado por el tema de asistente de audiencias si no también se aumentarían otro tipo de actividades y en algún momento tendrá exceso laboral y por ende problemas de productividad, lo cual será observado por el órgano de control que tienen generando una sanción. El problema fue que la gerencia del poder judicial no tomó en cuenta la cantidad de personal que debe de contratar de acuerdo a la carga anual y esto genera insatisfacción por parte del trabajador y del usuario. Ya que con ocho horas ya son suficientes para generar cansancio al colaborador. Pero la realidad es que la mayoría de los trabajadores de las entidades públicas laboran de diez y once horas continuas. Si existiera una motivación como por ejemplo compensación de horas o algún pago de horas extras definitivamente el sacrificio del trabajador valdría la pena. Está comprobado que la motivación genera en el ser humano índices de buena actitud y predisposición. En cuanto al liderazgo pienso que los responsables de área, los jefes como los presidentes de corte, presidente de sala, los jueces en lo que respecta al poder judicial si no tienen un buen liderazgo y se comportan como jefes no como líder, no pueden exigir resultados exitosos en el desempeño laboral del trabajador.

Otro punto que debe de tener en cuenta es en el área de logística del Módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote, que se encuentra en la misma oficina de administración. Si los trabajadores no tienen un lugar adecuado para trabajar y los recursos como útiles de oficina que se necesitan, es complicado obtener una jornada óptima, por que repercute en la motivación. Se presentan casos que tienen una silla rota, una mesa en malas condiciones, no les brindan el papel, entre otros problemas. Y esto afecta al trabajador en cuanto a las ganas de laborar y realizar las actividades diarias. También está el tema de la infraestructura que es muy importante para el adecuado

desenvolvimiento del empleado. En donde en el módulo básico del poder judicial cuenta con oficinas no adecuadas para un gran número de trabajadores y se presentaron casos de juzgados que tenían expedientes en el piso, entre otros problemas. Todo esto genera insatisfacción de parte de los trabajadores, acumulando sensaciones de impotencia, estrés y cólera desquitándose con los usuarios cuando no tienen ninguna culpa. Frente a esta realidad problemática es preciso formula las siguientes preguntas:

¿Cuál es el nivel de motivación del personal del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote?

¿Cuál es el tipo de liderazgo del área de administración del personal del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote?

¿Cómo se relaciona la motivación del personal y el liderazgo del área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote?

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Rojas (2015) realizó la siguiente investigación “El liderazgo y la motivación en la cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander”. Se planteó como objetivo establecer y determinar el grado de influencia del liderazgo en la evaluación de los factores motivacionales de los colaboradores de Norte de Santander. El estudio es de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 17 personas: siete del sexo femenino y diez del sexo masculino a quienes se les aplicó un cuestionario. Se concluyó que presenta un nivel bajo el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional presenta un nivel medio. Se concluyó entre el liderazgo transaccional y transformacional no se relaciona con la motivación interna y externa del personal de la cooperativa, ello se debe a que el perfil de los jefes es de carácter conservador y se orienta en conseguir los resultados anhelados por parte de los colaboradores.

El investigador Peñarreta (2014) en “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja” refleja que las funciones de un gerente están basadas en la autoridad formal y jerarquía,

limitando la capacidad de gestionar, tramitar y responder las demandas locales. Debido a esto el directivo actual deba liderar, conducir, motivar e integrar a los integrantes de la organización para cumplir los objetivos de corto y largo plazo. En conclusión se comprobó la no existencia de relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral explicando así la razón de las diferentes responsabilidades entre los departamentos que conllevan a que un mismo estilo de liderazgo sea valorado de distinta manera entre los empleados. (pág.83).

Avenecer (2015) en la tesis titulada “Liderazgo y Motivación”, concluye que el liderazgo influye una motivación generando crecimiento en el desempeño de los vendedores. En otras palabras es reflejado al realizar el trabajo sin ser exigidos. Además los colaboradores se encuentran motivados por el salario, por el adecuado clima organizacional y los reconocimientos otorgados. Todo esto forma parte de una estrategia para generar el incremento en los resultados de la productividad y el desempeño del trabajador (pág. 74).

Baquiax (2013) en “Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Totonicapán” se concluye que en este tipo de entidad, la mayoría de los colaboradores se encuentran motivados, debido a que cuentan con todas las herramientas para poder realizar las actividades con éxito. Una adecuada comunicación con los compañeros y el salario adecuado es importante para estimular y aumentar la motivación. La motivación de poder es baja por cuanto, los trabajadores no muestran actitudes favorables a aceptar riesgos para lograr los objetivos que persiguen en la organización. Por lo tanto los trabajadores destacan que su ambiente de trabajo, un incentivo o premio salarial, los motiva a sentirse valorados y a ejecutar una labor óptima dentro de la organización (p.62)

Antecedentes Nacionales:

Aranda (2018) en “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”. El método de estudio se caracterizó por ser de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental y transeccional y una población a 30 trabajadores. Se concluyó: Existe una correlación positiva alta ($\rho=0,929$) y significativa ($p = 0,000$, muestra que es menor a 0,05)

mediante la prueba de normalidad y uso la prueba de Kolmogorov entre el Estilo de liderazgo y Motivación laboral.

Escalante (2016) en su tesis de licenciatura “Liderazgo y motivación laboral en la empresa B & B Asociados PERÚ S.A.C. - Los Olivos - año 2016”. Tuvo como objetivo comprobar la existencia de relación entre las variables de estudio. El método de estudio fue aplicado, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental y transversal. La población censal fue de 30 trabajadores de la empresa. Se logró concluir que entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral existe una relación positiva, alta y significativa ($\rho=0.702$). Además se demostró que se encuentra en un nivel bajo el estilo “Laissez- Faire” ya que no se ejerce el liderazgo con métodos de trabajo objetivos y en algunos periodos de trabajo se percibe claramente la ausencia del líder.

Gutiérrez (2015) en “Plan de Mejoramiento y Motivación para obtener el Clima laboral del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia la Libertad”. El autor explica sobre el nivel de motivación de los trabajadores del Módulo Penal. Donde los trabajadores están desmotivados y no les agrada el trabajo que desarrollan. Al mismo tiempo los trabajadores sienten que no existe un buen clima laboral. Por otro lado la percepción de los trabajadores jurisdiccionales del Módulo Penal de la Corte Superior de la libertad, sienten que la remuneración no es la adecuada. En conclusión como resultado no reconoce los logros personales e Institucionales en el trabajo (p.104).

Casan (2014) en “La Corte Suprema como agente central de la Reforma Judicial Peruana” concluye que: los funcionarios públicos no se encuentran capacitados y responden al perfil de liderazgo requerido para los intereses nacionales. El modelo predominante en la gestión pública es el burocrático, empleado para conseguir un funcionamiento adecuado en la administración. Los funcionarios, de acuerdo a los reglamentos, practican un mando constante y firme, sin embargo su estilo de gestión se basan en el control y temor. El objetivo de la Reforma Judicial en el Perú es la generación de la estabilidad y evitar la generación de cambios. En el país se debe evitar las crisis y debe aprovecharse las oportunidades de aprendizaje y de mejora. Por todo lo dicho las crisis del juez en el Perú se basan en la autoestima. No es consciente de su

rol, generando poco liderazgo para alcanzar las metas y una gestión judicial inadecuada que no goza el respaldo ni la confianza de la población (pág. 90).

Antecedentes locales:

Alcántara (2012) en “Relación entre el liderazgo y motivación de los colaboradores de la empresa familiar Casa Pro, en la ciudad de Chimbote, 2012”. El autor concluye que el nivel de liderazgo y motivación de la empresa familiar Casas Pro es de nivel bajo. Quiere decir que los jefes no ofrecen superarse dentro de la organización. El mal manejo o falta de presencia de liderazgo hace que la motivación de los colaboradores no sea alta, como resultado las metas de la organización a corto, mediano y largo plazo no se cumplan (p. 92).

Reto (2013) en “Liderazgo y efecto en la motivación de los trabajadores del área de subgerencia de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2013”. Se concluyó que el estilo predominante es el autoritario en la subgerencia de las mypes de la municipalidad de Nuevo Chimbote. Por esta razón establece que todos los trabajadores presentan un nivel de motivación baja con relación al compañerismo, seguridad, incentivos, etc. En conclusión el nivel de liderazgo es ineficaz o malo en un 43% para influir de manera positiva en los trabajadores (p. 104).

Baylon (2014) en “Liderazgo y Motivación laboral de la segunda Fiscalía Penal de Chimbote año 2014” concluyó que: El nivel de liderazgo tiende a regular. Es decir que los colaboradores perciben que el jefe no influye en ellos, no tiene conocimiento de las necesidades de los trabajadores y no reconoce sus méritos. En conclusión se ha llegado a determinar el nivel de motivación laboral de la segunda fiscalía penal de Chimbote tiene un nivel regular según que las percepción de los trabajadores están en desacuerdo con las condiciones laborales, las políticas salariales y los programas de reconocimiento. (pág. 70).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Para empezar resulta complicado concretar el tipo de líder, esto favoreció que broten diferentes enfoques y conceptos de entender este comportamiento. Con el objetivo de responder a la pregunta básica que se propone cada autor interesado en el tema.

Además ha de tenerse en cuenta que cuando el liderazgo se aplica de forma efectiva genera influencia positiva en las personas, lo cual se evidencia en las actitudes hacia el trabajo y en el impacto que produce en sus resultados laborales (Evans y Lindsay, 2008).

1.3.1.1. Nuevas teorías de liderazgo

Ayoub (2010) señala que se entiende como liderazgo a aquella habilidad o destreza con la cual una persona puede ejercer influencia en las forma de pensar, actuar o proceder. En este sentido, las características del líder se centran en la transmisión de cualidades positivas hacia las personas a las cuales se ejerce influencia.

Este autor señala tres tipos de liderazgo:

a. Liderazgo Autocrático

De acuerdo con el autor, es aquel líder que centraliza las decisiones e impone poder al grupo de trabajo. Donde las actividades se realizan cuando el líder está presente.

b. Liderazgo Democrático

De acuerdo con el autor, este tipo de líder que conduce, orienta e incentiva a participar al grupo de trabajo. Donde desarrollan una comunicación espontánea y cordial. (Pág.29-34).

c. El liderazgo laissez faire

Badford y Lippitt (2005) explican que son aquellos líderes que muestran un estilo más liberal mostrando un rol pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión. En otras palabras, los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, por ello, los líderes para establecer objetivos dependen de los trabajadores. Este tipo de liderazgo se caracteriza por evitar involucrarse en el equipo de trabajo., se encuentran evadiendo la responsabilidad del resultado obtenido.

1.3.1.2.Estilos de liderazgo

Chiavenato (2006) es muy explícito sobre este punto, nos explica que el liderazgo es usar las diferentes formas de poder influir en la conducta de las personas, a través de la comunicación y toma de decisiones para obtener un resultado exitoso.

Estilos de liderazgo según Chiavenato:

a) Líder Autocrático

Es aquel que las decisiones se centran en su poder y en las órdenes que impone a su grupo de trabajo. En otras palabras, este líder gobierna y asume total responsabilidad de las acciones y toma de decisiones. Donde el poder está centralizado en el líder y los trabajadores obedecen sin expresar opinión (Chiavenato, 2006).

b) Líder democrático o participativo:

Es el líder que fomenta la participación de la comunidad, permitiendo que sus colaboradores tengan poder de decisión respecto a sus funciones y puedan desarrollar las competencias necesarias para tomar decisiones. Estos líderes crean un ambiente de trabajo en el que sus colaboradores pueden opinar y no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación experimentando una mayor motivación (Chiavenato, 2006).

c) Líder transformacional

El autor explica que el líder invita a los miembros de su equipo a participar en la empresa, aportar sus opiniones e ideas para mejorar los procesos y resultados de la organización, igualmente cree en las capacidades de cada uno de los integrantes de su equipo y se lo hace saber. Además conoce a su equipo y sabe cómo motivarles, tanto a nivel individual como grupal. Gracias a su saber hacer, este líder se convierte en una fuente de inspiración para sus seguidores y un modelo a seguir.

1.3.2. Motivación

Se entiende por motivación a aquella fuerza interna o externa que le permite a las personas desarrollar nuevos comportamientos que generan cambios en la vida personal o laboral y en los resultados que incrementan la probabilidad de supervivencia, tanto en el sector social y laboral (Robbins y Coulter, 2010).

1.3.2.1. La psicología de la motivación

De acuerdo con McGinnis (2009) El autor explica que en la mayoría de situaciones se espera un líder que pueda transmitir visión y transformar las energías de las personas para mejorar sus resultados laborales.

1.3.2.2. Teorías de necesidades de la motivación

a. Teoría de Mc Gregor

Esta teoría conocida como la teoría X se caracteriza por su enfoque pesimista y rígido. Según esta teoría, los trabajadores son poco ambiciosos, prefieren evitar responsabilidad y siempre necesitan ser dirigidos. Por el contrario la teoría Y es más optimista y flexible. Según esta teoría, el trabajador es considerado como el activo más importante de la organización. Además se le considera muy optimista, disfruta de su trabajo y poseen la habilidad de resolución de diferentes tipos de problemas (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p.390).

b. Teoría de las necesidades de McClelland

Según Robbins y Coulter (2010), señala, basándose en la en la teoría de David McClelland, que la motivación se clasifica en:

Motivación de logro: que determina que para que la persona se sienta motivada debe centrarse en cumplir sus metas y aspiraciones basándose en el cumplimiento de un conjunto de estándares. La persona motivada por logro labora con el propósito de vencer todos sus obstáculos, se esfuerzan por alcanzar y cumplir sus metas y ser útiles a otro y no utilizar trampas.

Motivación de afiliación: es aquella que se sustenta en las relaciones interpersonales cercanas y en las amistades. Las personas con este tipo de motivación realizan sus labores con actitudes favorables hacia el trabajo.

Motivación de poder: Se manifiesta por el deseo de influir en el otro, por intentar que el otro modifique su manera de pensar y de actuar. Las personas con este tipo de motivación aceptan riesgos con el propósito de logra el éxito dentro de la organización.

c. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría se sustenta en el principio de que las necesidades humanas presenta una jerarquía u orden de importancia, las cuales son ordenadas por las personas según el grado de relevancia para la generación de su bienestar (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 391)

1.3.2.3. Dimensiones de Motivación Laboral

Chiavenato (2010) Explica que son tres:

- Motivación intrínseca: Donde el autor explica que el trabajador este auto motivado para cumplir sus labores por si solo sin recibir nada a cambio.
- Motivación extrínseca: Donde el autor explica no nace del interior de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas

que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad y poner mayor empeño.

- Desmotivación: Donde el autor explica que el trabajador no cumple sus funciones con gusto y no encuentra ningún estímulo para actuar, en consecuencia afectar a la organización.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica por ser **conveniente** porque permitirá al Módulo Básico del poder judicial de Nuevo Chimbote conocer el efecto al asumir un liderazgo eficaz que contribuya a incrementar la motivación del personal de trabajo; lo cual es lo más adecuado para obtener resultados significativos; por qué consiste que los colaboradores y el área administrativo, se comprometan con los objetivos trazados de forma voluntaria y asertiva. Es **relevante** para la institución porque mejorara el nivel motivacional del personal gracias a un liderazgo eficaz; y se verá reflejado en el bienestar psicológico y en el clima laboral. Como primera instancia serán beneficiados los trabajadores por que conocerán el nivel de motivación en el centro de trabajo. Como segundo beneficiario será el área de administración porque conocerá el tipo de liderazgo y los errores que aplica para incentivar al grupo de trabajo. Así también **implica** que mejore el bienestar económico como consecuencia de obtener resultados satisfactorios en su labor; podrían obtener incentivos o bonificaciones de parte del Módulo Básico del poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Por otro lado la presente investigación contribuye con un **valor teórico** con el conocimiento específico de los estilos de liderazgo para el rubro. Así también contribuye con el conocimiento del grado de la relación entre el liderazgo y motivación.

Finalmente la presente investigación servirá como herramienta metodológica, al aportar los instrumentos y el procedimiento utilizado para establecer la relación entre el liderazgo y motivación cuando se trata de establecerlo en una institución del estado.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018

Ho: No Existe relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018

Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de motivación de personal del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote – 2018.
- Identificar el nivel de liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018.
- Analizar la relación de las dimensiones de las variables de motivación de personal y liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

II

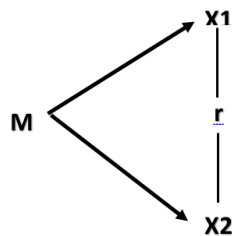
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

De acuerdo al nivel, es de carácter descriptiva, porque busca especificar las características o comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Correlacional, porque su finalidad fue realizar la comprobación o no de la existencia de relación o asociación entre variables en un escenario determinado (Hernández et al., 2014).



donde:

M= Módulo Básico del Poder judicial de Nuevo Chimbote

r = Correlación

X1= Motivación

X2= Liderazgo

Diseño: no experimental, transversal

No experimental, porque no se utilizó de manera intencional o deliberada una variable para producir un efecto o cambio en el comportamiento en la otra (Hernández et al, 2014).

Transversal, porque se propuso realizar la descripción de las variables en tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

Por el enfoque aplicado es **cuantitativo** porque su medición se basa en porcentajes, frecuencias y niveles de relación o correlación (Hernández et al, 2014).

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	Es el proceso a través del cual las personas que conforman una organización dirigen sus esfuerzos, los energizan, los dirigen y sostienen de forma activa y dinámica para conseguir una meta (Robbins y Coulter, 2010).	La motivación es la situación emocionalmente positiva o negativa, que impulsa al personal de trabajo del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote a desarrollar ciertas acciones y mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todo los objetivos de corto y largo plazo. Se midió a través de las dimensiones: motivación de logro, motivación de afiliación y motivación de poder.	Motivación de Logro	Toma de decisiones	1, 2, 3	Ordinal Muy malo: 24 – 42 Malo: 45 – 64 Regular: 65 – 84 Bueno: 85 - 104 Muy bueno: 105 - 125
				Logro de objetivos	5, 6	
				Planificación	7, 8, 9, 10	
				Responsabilidad	11, 12	
			Motivación de Poder	Participación	13, 14	
				Liderazgo	15, 16, 17, 18	
				Desempeño	19, 20	
			Motivación de Afiliación	Socialización	21, 22, 23	
				Formas de trabajo.	24, 25	
Liderazgo	Consiste en la capacidad y actitud de ejercer influencia positiva en las personas y en los sistemas sociales generando un comportamiento determinado (Evans y Lindsay, 2008).	El liderazgo es la habilidad que tiene el área de administración de influir positivamente en el personal y lograr buenos resultados. Se midió a través de las siguientes dimensiones: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y laissez - Faire	Liderazgo Autocrático	Decisión autocrático	1-2	Ordinal Muy malo: 23 – 40 Malo: 41 – 59 Regular: 60 – 77 Bueno: 78 - 96 Muy bueno: 97 - 115
				Posesivo e inflexible	3-4	
				No acepta sugerencias	5-6-7	
				No supervisa o evalúa	8-9-10	
				No autoriza	11	
			Liderazgo Democrático	Preocupación por su Personal de trabajo	12	
				Confianza en la capacidad de su personal	13-14	
				Toma de decisiones	15-16	
			Liderazgo Democrático Laissez - Faire	Compartidas		
				Métodos de trabajo	17	
				Trabajo en equipo	18	
				Ausencia de Liderazgo	19-20-21-22-23	

2.3. Población y muestra

Hernández et al. (2014) explican que población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen una característica en común y da origen a los datos de la investigación. La población estuvo compuesta por 61 trabajadores en el Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Población	Cantidad
Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.	61
TOTAL	61

Unidad de análisis: El trabajador del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Se trabajó con la población muestral debido a que se consideró a toda la población, por el hecho de no tener grandes cantidades de trabajadores. El Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018 consta de un total de 61 trabajadores (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Jefes administrativos, supervisores, asistentes, secretarios, personal de limpieza y personal de vigilancia que pertenecen al Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Exclusión:

Trabajadores que no pertenecen al Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta Se utilizó la encuesta con la finalidad de medir la conducta asumida con respecto a ciertos factores de motivación del personal del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Se utilizó la encuesta con la finalidad de medir el efecto del liderazgo ejercido por el área administrativa del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Instrumento: Cuestionario Según Hernández et al. (2014), informa que el cuestionario consiste en un grupo de preguntas respecto de uno o más variables a medir. Se utilizó para medir el nivel de motivación sobre el personal del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote. Por otro lado se utilizó, también este instrumento para medir el efecto del liderazgo del área administrativa del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote sobre el personal de trabajo.

Validación del instrumento:

Hernández et al. (2014), los autores explican que la validación se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. En la investigación se obtuvo la validez de las variables Motivación del personal y el liderazgo del Área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018, mediante la validez por juicio de expertos, conformados por tres especialistas de la escuela de administración con conocimiento sobre las variables mencionadas.

Confiabilidad:

Hernández et al. (2014), los autores explican que la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo objeto produce resultados iguales. Se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición, con los datos recolectados mediante la encuesta aplicada a 12 integrantes del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

La fiabilidad de la variable: Motivación de acuerdo a los resultados obtenidos en el Alfa de Cronbach que arrojó en el análisis de 25 preguntas el resultado de 0.826 determinando que la aplicación del cuestionario de motivación laboral es muy bueno o confiable para ser aplicado.

La fiabilidad de la variable: Liderazgo de acuerdo a los resultados obtenidos en el Alfa de Cronbach que arrojó en el análisis de 23 preguntas el resultado de 0.878 determinando que la aplicación del cuestionario de liderazgo es muy bueno o confiable para ser aplicado.

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante el uso de procedimientos estadísticos descriptivos con la finalidad de describir los resultados motivación y liderazgo del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote. Los datos fueron tratados al ser cuantificados de acuerdo a los pasos definidos por cada cuestionario para luego sean procesados en el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Para la presentación de la información cuantitativa se emplearon herramientas estadísticas como tablas y figuras. También se empleó la estadística inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) que es una prueba no paramétrica cuando se desea evaluar la hipótesis, con la finalidad de conocer la relación entre dos variables.

2.6. Aspectos éticos

La ética se aplicó en la investigación a través de la obtención del consentimiento informado del personal que labora en el Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote, con la finalidad de dar a conocer el propósito de la investigación, mostrando compromiso y responsabilidad al evaluarlos. Además se aplicó la confidencialidad de los informantes, la objetividad en el manejo de información.

III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018

Tabla 1
Coefficiente de correlación entre Motivación y el liderazgo

			Motivación	Liderazgo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,796**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.796, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables de motivación y liderazgo.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.796}{\sqrt{(1-0.796^2)/(61-2)}} \longrightarrow \tau = 10.10$$

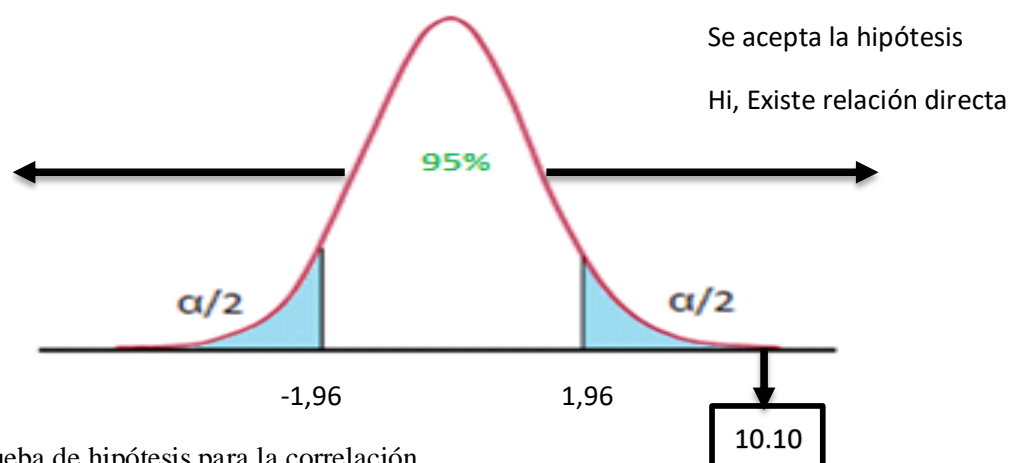


Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación

El valor calculado, $t=10.10$ es mayor al valor tabular 1.96, es decir el valor calculado está en la región H_1 , por lo que se concluye que existe relación positiva alta entre la Motivación del personal y el liderazgo del área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Objetivo específico N° 1: Identificar el nivel de motivación de personal del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Tabla 2.

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de motivación del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	22	36,1
	Regular	23	37,7
	Bueno	16	26,2
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

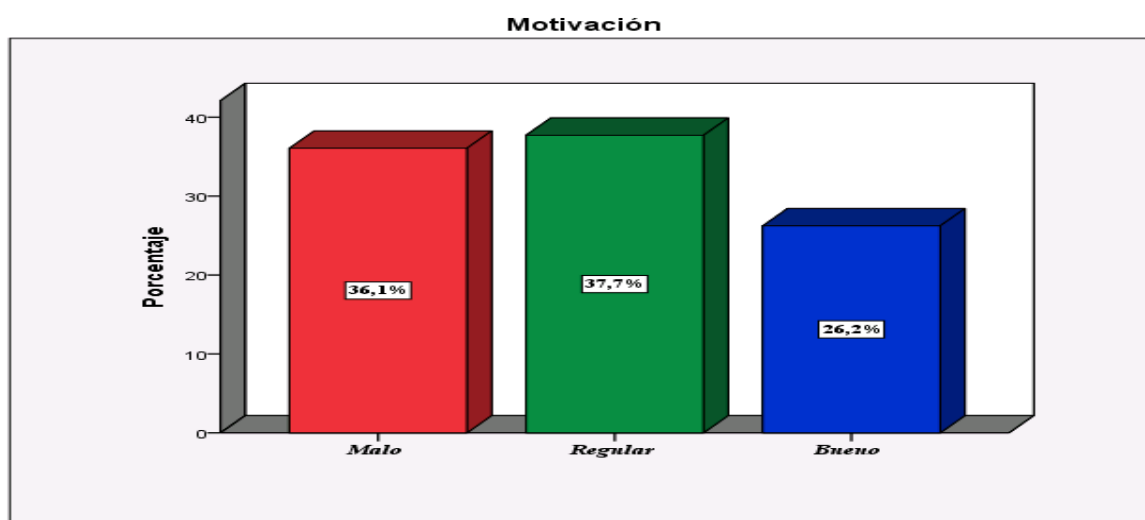


Figura 2. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de motivación del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 2

Interpretación: En la tabla 2, según los trabajadores encuestados, el nivel de motivación es 36,1%, malo, 37,7% regular y 26,2% bueno; lo que se considera un nivel de regular a malo en el nivel de motivación del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Tabla 3.

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Motivación por logro” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Motivación de logro			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	23	37,7
	Regular	17	27,9
	Bueno	21	34,4
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

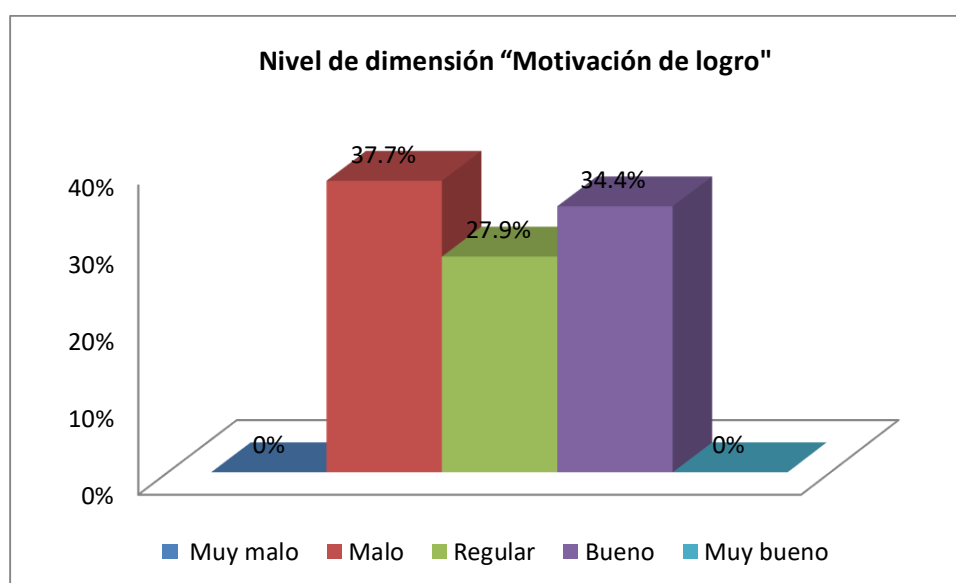


Figura 3. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Motivación de logro” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3, según trabajadores encuestados, el 37.7% opinan que el nivel de la dimensión “motivación de logro” es malo, 27.9% regular y el 34.4% de ellos que menciona que hay un nivel bueno respecto a la motivación de logro.

Tabla 4.

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Motivación de poder” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Motivación de poder			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	25	41,0
	Regular	17	27,9
	Bueno	19	31,1
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

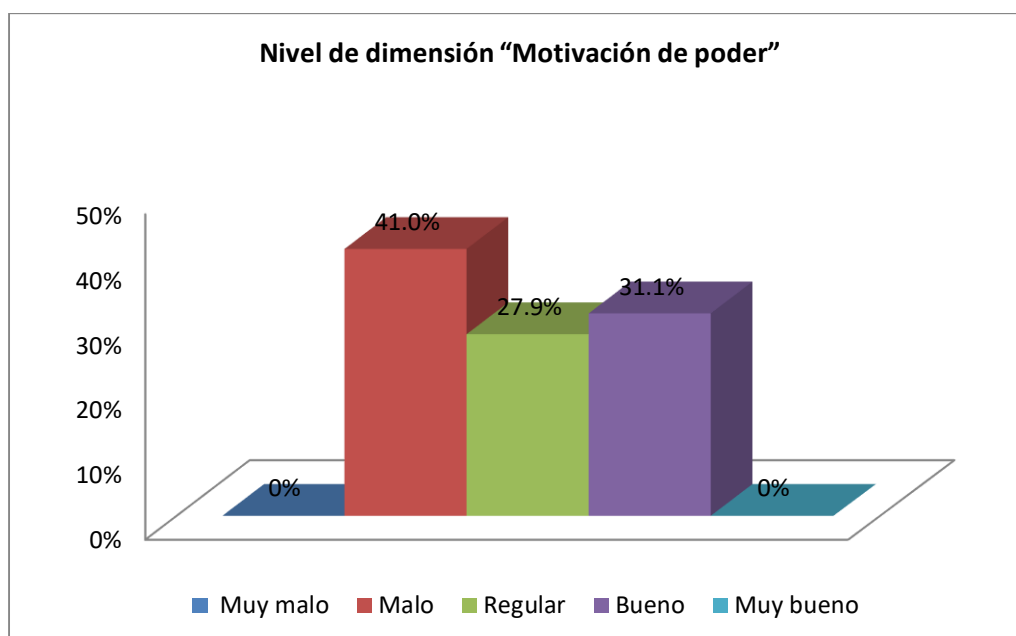


Figura 4. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Motivación de poder” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4, según trabajadores encuestados, se observa que el 41% opinan que la dimensión “motivación de poder” presenta un nivel malo, en contraste con el 27.9% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la motivación de poder y el 31.1% opinan que es bueno.

Tabla 5

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Motivación de afiliación” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Motivación de afiliación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	23	37,7
	Regular	20	32,8
	Bueno	18	29,5
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

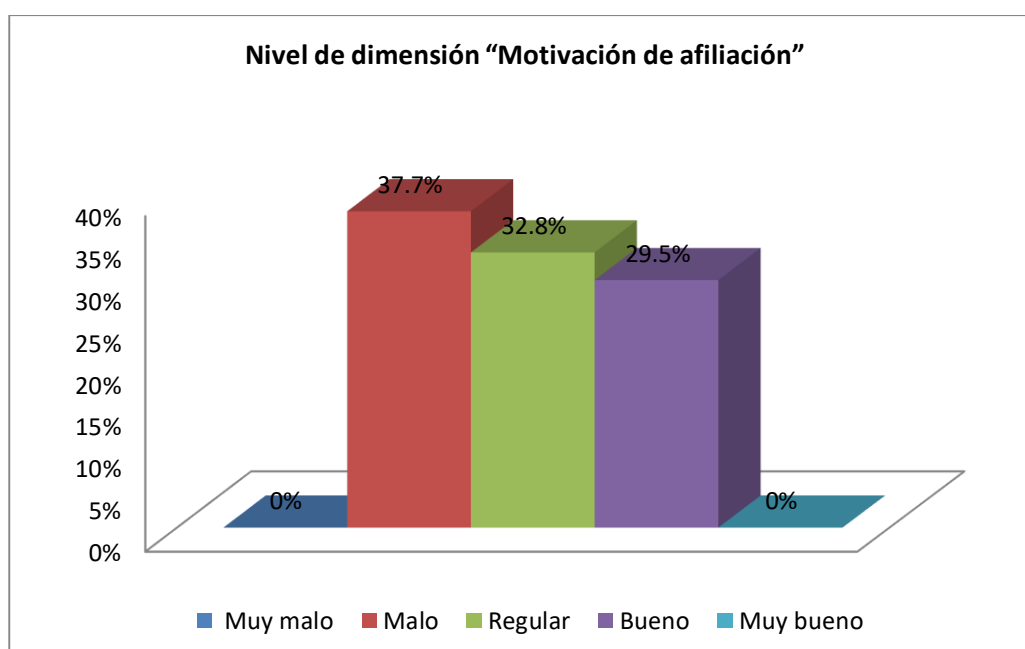


Figura 5. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Motivación de afiliación” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5, según trabajadores encuestados, se observa que la dimensión “motivación de afiliación” en un 37.7% presenta un nivel malo, en contraste con el 32.8% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la motivación de afiliación y el 29.5% opinan que es bueno.

Objetivo específico N° 2: Identificar el tipo de liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Tabla 6

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de liderazgo del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	18	29,5
	Regular	32	52,5
	Bueno	11	18,0
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

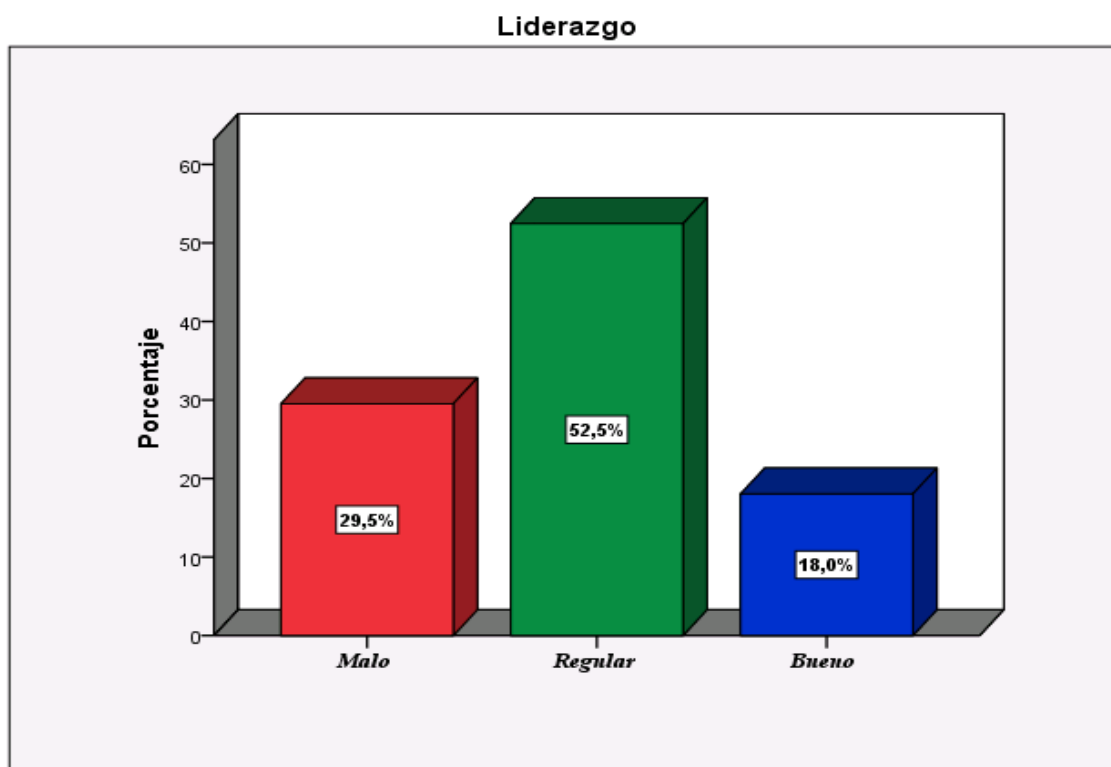


Figura 6. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de liderazgo del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6, según los trabajadores encuestados, el nivel de liderazgo es 29,5%, malo, 52,5% regular y 18% bueno; lo que se considera un nivel de regular a malo en el nivel de liderazgo del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Tabla 7.

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Liderazgo autocrático” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Liderazgo autocrático			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	22	36,1
	Regular	21	34,4
	Bueno	18	29,5
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

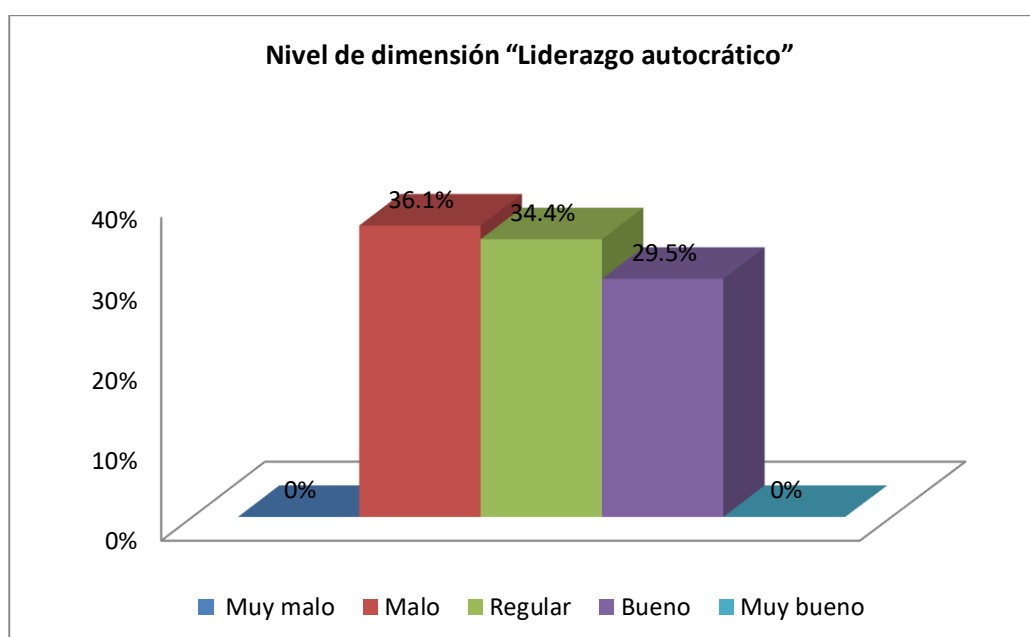


Figura 7. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Liderazgo autocrático” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7, según trabajadores encuestados, se observa que el 36.1% opinan que el nivel de la dimensión “liderazgo autocrático” está considerado como malo, el 34.4% de ellos que menciona que hay un nivel regular y el 29.5% opina que el liderazgo autocrático presenta un nivel bueno.

Tabla 8

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel la dimensión “Liderazgo democrático” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Liderazgo democrático			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	23	37,7
	Regular	26	42,6
	Bueno	12	19,7
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

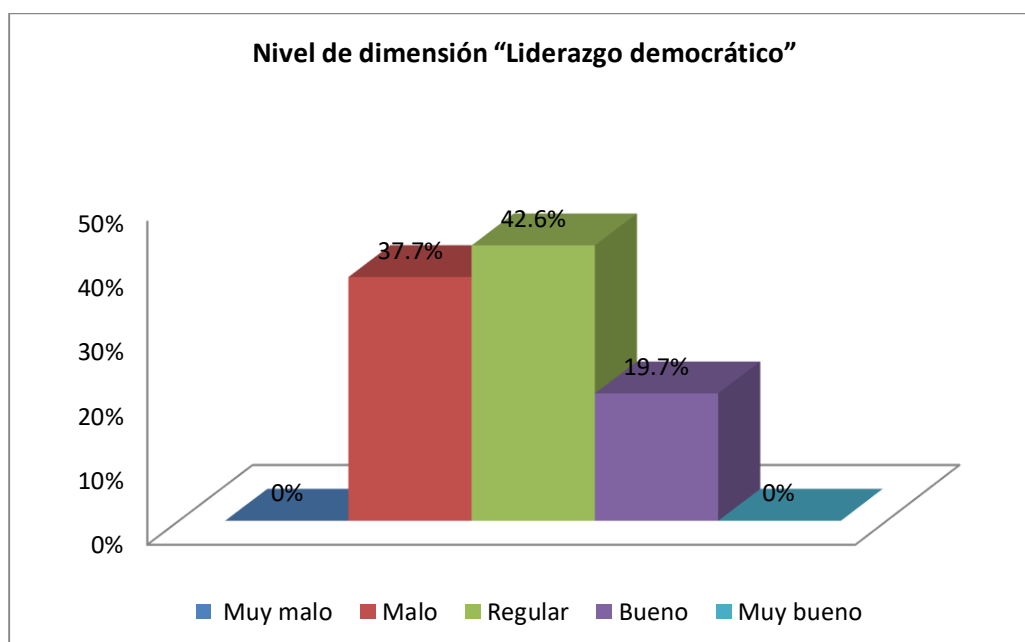


Figura 8. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Liderazgo democrático” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 8, según trabajadores encuestados, se observa que el 37.7% opinan que el nivel de la dimensión “liderazgo democrático” está considerado como malo en contraste con el 42.6% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto al liderazgo democrático y el 19.7% opinan que se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 9

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Laissez - Faire” del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Laissez - Faire			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy malo	0	0,0
	Malo	17	27,9
	Regular	27	44,2
	Bueno	17	27,9
	Muy bueno	0	0,0
Total		61	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

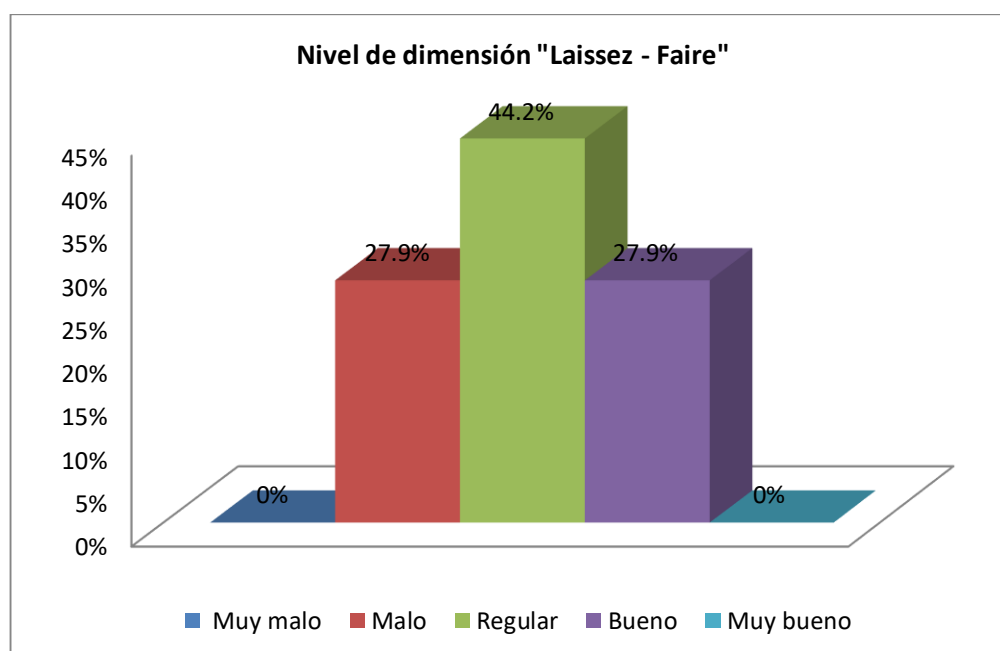


Figura 9. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión “Laissez - Faire” del módulo básico del Poder Judicial de nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9, según trabajadores encuestados, se observa que el 44.2% opinan que el nivel de la dimensión “Laissez- Faire” está considerado como regular en contraste con el 27.9% de ellos que menciona que hay un nivel malo respecto al laissez – faire y el 27.9% opinan que está en un nivel bueno.

Objetivo específico N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables de motivación de personal y liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Tabla 10

Relación de la dimensión “Motivación de logro” con la dimensión de liderazgo “Liderazgo autocrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

		Motivación por logro	Liderazgo autocrático
Rho de Spearman	Motivación por logro	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,806
		N	61
	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	,806
		Sig. (bilateral)	1
		N	61

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.806, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación por logro y liderazgo autocrático de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.806}{\sqrt{(1-0.806^2)/(61-2)}} \rightarrow \tau = 10.46$$

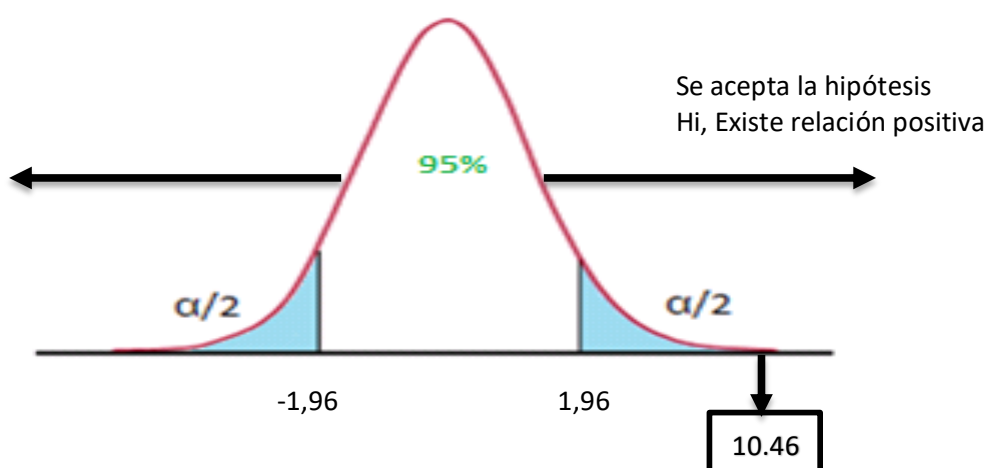


Figura 10. *Relación de la dimensión de Motivación “Motivación de logro” con la dimensión de liderazgo “Liderazgo autocrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 10

Tabla 11

Relación de la dimensión “Motivación de logro” con la dimensión de liderazgo “Liderazgo democrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

			Motivación de logro	Liderazgo democrático
Rho de Spearman	Motivación por logro	Coefficiente de correlación	1	,719
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	,719	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.719, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de logro y liderazgo democrático de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.719}{\sqrt{(1-0.719^2)/(61-2)}} \longrightarrow \tau = 7.95$$

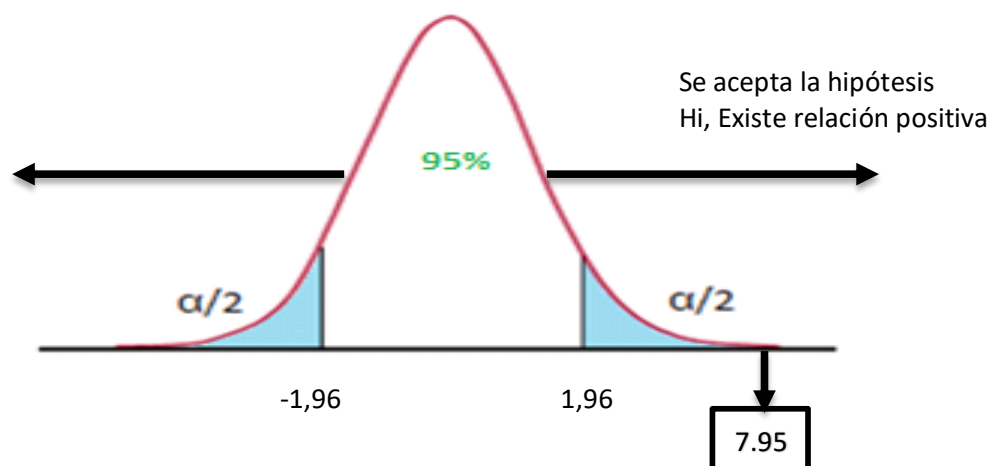


Figura 11. *Relación de la dimensión de Motivación “Motivación de logro” con la dimensión de liderazgo “Liderazgo democrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Relación de la dimensión “Motivación de poder” con la dimensión “Liderazgo autocrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

			Motivación de poder	Liderazgo autocrático
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coefficiente de correlación	1	,826
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	,826	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.826, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de poder y liderazgo autocrático de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Calculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.826}{\sqrt{(1-0.826^2)/(61-2)}} \rightarrow \tau = 11.26$$

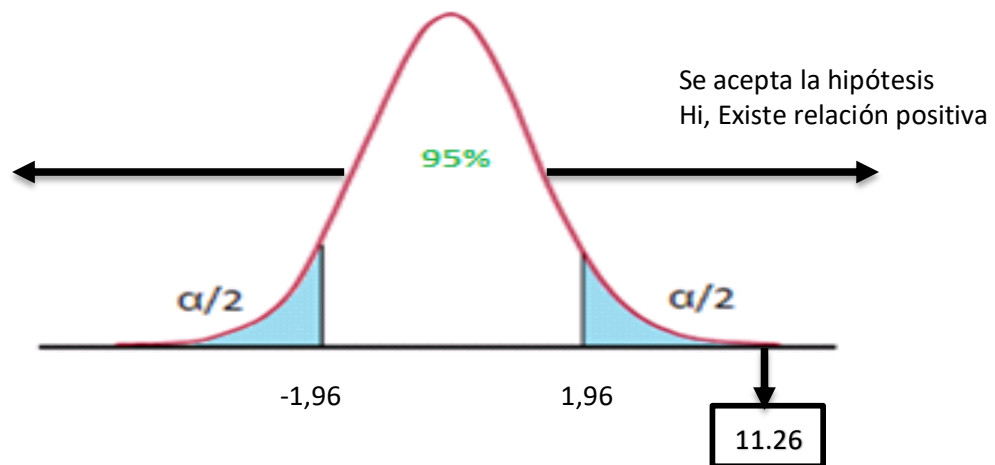


Figura 12. *Relación de la dimensión de Motivación “Motivación de poder” con la dimensión de liderazgo “Liderazgo autocrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 12

Tabla 13

Relación de la dimensión “Motivación de poder” con la dimensión “Liderazgo democrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

		Motivación de poder	Liderazgo democrático
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,645
		N	61
	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	,645
		Sig. (bilateral)	1
		N	61

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 13 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.645, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones motivación de poder y liderazgo democrático de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.645}{\sqrt{(1-0.645^2)/(61-2)}} \rightarrow \tau = 6.48$$

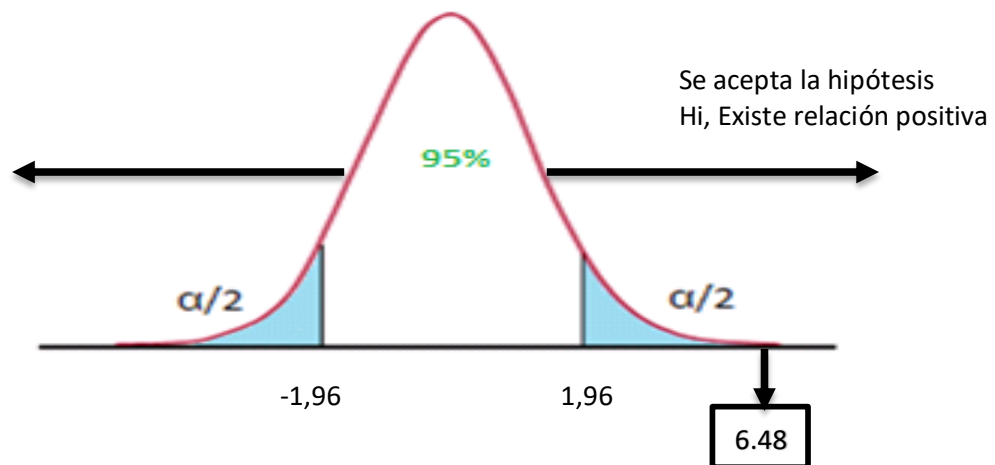


Figura 13. *Relación de la dimensión de Motivación “Motivación de poder” con la dimensión de liderazgo “Liderazgo democrático” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 13

Tabla 14

Relación de la dimensión “Motivación de afiliación” con la dimensión “Laissez - Faire” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

		Motivación de afiliación	Laissez - Faire
Rho de Spearman	Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,777
		N	61
	Laissez - Faire	Coefficiente de correlación	,777
		Sig. (bilateral)	1
		N	,000

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 15, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.777, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de afiliación y laissez - faire de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.777}{\sqrt{(1-0.777^2)/(61-2)}} \rightarrow \tau = 9.48$$

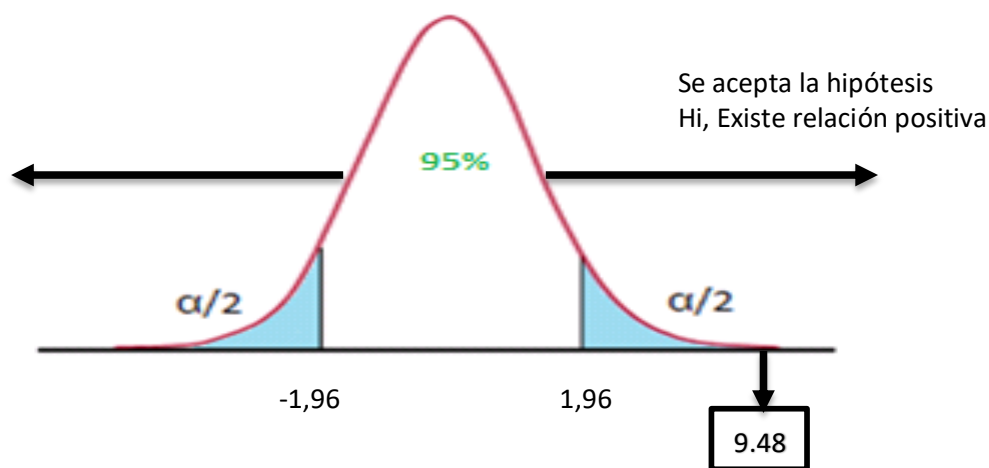


Figura 14. *Relación de la dimensión de Motivación “Motivación de afiliación” con la dimensión de liderazgo “Laissez - Faire” del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 14

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Escalante (2016) en su tesis de licenciatura: “Liderazgo y motivación laboral en la empresa B & B Asociados PERÚ S.A.C. - Los Olivos - año 2016”, concluyó que Existe una relación positiva, alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral ($\rho=0.702$).

Lo cual es confirmado en la tabla 1, donde los resultados muestran que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.796, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables de motivación y liderazgo. El valor calculado, $t=10.10$ es mayor al valor tabular 1.96, es decir el valor calculado está en la región Hi. Por tanto, existe relación positiva alta entre la Motivación del personal y el liderazgo del área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Baylon (2014) en: “Liderazgo y Motivación laboral de la segunda Fiscalía Penal de Chimbote año 2014” concluyó que: el nivel de motivación laboral de la segunda fiscalía penal de Chimbote tiene un nivel regular según que la percepción de los trabajadores están en desacuerdo con las condiciones laborales, las políticas salariales y los programas de reconocimiento.

Lo cual es confirmado en la tabla 2, donde los resultados muestran el nivel de motivación es 36,1%, malo, 37,7% regular y 26,2% bueno. Por tanto, existe una percepción negativa respecto a la motivación laboral por parte de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018 por cuanto el nivel predominante es el regular con un 37.7%, por lo cual se requiere que la empresa fortalezca, a través de mejoras institucionales impulsadas por el líder de la organización, las formas y estrategias de motivaciones de logro, poder y afiliación para que los trabajadores se sientan en mejores condiciones de trabajo y generen mejores resultados en su desempeño.

Reto (2013) en:

“Liderazgo y efecto en la motivación de los trabajadores del área de subgerencia de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2013”; concluye que: los trabajadores

presentan un nivel de motivación baja con relación al compañerismo, seguridad, incentivos, etc.

Lo cual es confirmado en la tabla 3, donde los resultados muestran que, la dimensión “motivación de logro” presentan un nivel malo en un 37.7%, el 34.4% de ellos que menciona que hay un nivel bueno respecto a la motivación de logro. Por tanto, existe una percepción desfavorable respecto a la dimensión por cuando, los trabajadores encuestados opinan que la motivación de logro es mala por cuanto la toma de decisiones y el logro de objetivos de los trabajadores no es alcanzado con eficiencia en el área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Baquiáx (2013) en:

“Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Toticapán”; concluye que la motivación de poder es baja por cuanto, los trabajadores no muestran actitudes favorables a aceptar riesgos para lograr los objetivos que persiguen en la organización.

Lo cual es confirmado en la tabla 4, donde los resultados muestran que, la dimensión “motivación de poder”, según el personal encuestado, presenta un nivel malo en un 41%, en contraste con el 27.9% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la motivación de poder.

Por tanto, existe una percepción desfavorable respecto a la motivación de poder de los trabajadores en el área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018; por cuanto la participación de las personas en el trabajo es mínima, así como las capacidades de liderazgo de los trabajadores no contribuye a que se logren los objetivos de la organización.

Reto (2013) en

“Liderazgo y efecto en la motivación de los trabajadores del área de subgerencia de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2013”; concluye que: los trabajadores presentan un nivel de motivación baja con relación al compañerismo, seguridad, incentivos, etc.

Lo cual es confirmado en la tabla 5, donde los resultados muestran que, la dimensión “motivación de afiliación” presenta un nivel malo en un 37.7%, en contraste con el 32.8% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la motivación de afiliación. Por tanto, para los trabajadores en el área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018, existe una percepción desfavorable respecto a la motivación por afiliación debido a las dificultades presentadas en las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, así como la limitada capacidad de socialización de los trabajadores.

Casan (2014) en su artículo “La Corte Suprema como agente central de la Reforma Judicial Peruana” concluye que: Los funcionarios, de acuerdo a los reglamentos, practican un mando constante y firme, sin embargo su estilo de gestión se basan en el control y temor., lo cual impide que los trabajadores desarrollen sus potencialidades y se sientan en confianza para trabajar motivados y obtener mejores resultados en el trabajo.

Lo cual es confirmado en la tabla 6, donde los resultados muestran que, el nivel de liderazgo es 29,5% malo, 52,5% regular y 18% bueno. Por tanto, existe una percepción desfavorable respecto al nivel de liderazgo, por cuanto la práctica del liderazgo autocrático impide que los trabajadores se sientan en confianza para participar, intervenir y tener la autonomía para contribuir al desarrollo de la organización.

Reto (2013) en:

“Liderazgo y efecto en la motivación de los trabajadores del área de subgerencia de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2013”; concluyó que el nivel de liderazgo es ineficaz o malo en un 43% para influir de manera positiva en los trabajadores (p. 104).

Lo cual es confirmado en la tabla 7, donde los resultados muestran que, el 36.1% opinan que el nivel de la dimensión “liderazgo autocrático” está considerado como malo, en contraste con el 34.4% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto al liderazgo autocrático. Por tanto, existe una percepción desfavorable respecto al liderazgo autocrático, por cuanto el líder se caracteriza por ser inflexible, no aceptar sugerencias de

los trabajadores y no evaluar objetivamente la labor de los trabajadores del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Baylon (2014) en

“Liderazgo y Motivación laboral de la segunda Fiscalía Penal de Chimbote año 2014” concluyó que: El nivel de liderazgo tiende a regular. Es decir que los colaboradores perciben que el jefe no influye en ellos, no tiene conocimiento de las necesidades de los trabajadores y no reconoce sus méritos.

Lo cual es confirmado en la tabla 8, donde los resultados muestran que, el 42.6% opinan que el nivel de la dimensión “liderazgo democrático” está considerado como regular en contraste con el 37.7% de ellos que menciona que hay un nivel malo respecto al liderazgo democrático. Por tanto, existe una percepción negativa respecto al liderazgo democrático, por cuanto los trabajadores encuestados señalan que el líder no muestra preocupación por el personal a su cargo, así como otorga poca confianza a los trabajadores y no realiza una toma de decisiones compartidas con los trabajadores en el módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Escalante (2016) en su tesis de licenciatura

“Liderazgo y motivación laboral en la empresa B & B Asociados PERÚ S.A.C. - Los Olivos - año 2016”; concluyó que el estilo “Laissez- Faire” se encuentra en un nivel bajo debido a que no se ejerce el liderazgo con métodos de trabajo objetivos y en algunos periodos de trabajo se percibe claramente la ausencia del líder.

Lo cual es confirmado en la tabla 9, donde los resultados muestran que, según los trabajadores encuestados, el nivel de la dimensión “Laissez- Faire” está considerado como regular en un 44.2% en contraste con el 27.9% de ellos que menciona que hay un nivel malo respecto al laissez – faire. Entonces, existe una percepción negativa respecto a la práctica del liderazgo “Laissez- Faire” en el módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018, por cuanto se percibe ausencia de liderazgo y de métodos de trabajo para desplegar el desempeño y rendimiento de los trabajadores.

Aranda (2018) en su tesis de licenciatura:

“Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”, concluyó que las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva (liderazgo autocrático) tuvieron una relación significativa moderada alta con el estilo de liderazgo utilizado para mantener motivados a los trabajadores de la empresa, objeto de estudio.

Estos resultados son similares a las correlaciones obtenidas en la tabla 10 donde los resultados muestran que entre la motivación de logro y liderazgo autocrático existe una correlación positiva alta y significativa ($\rho=0.806$); en la tabla 11 se obtuvo que existe una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de logro y liderazgo democrático ($\rho=0.719$); en la tabla 12 se obtuvo que existe una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de poder y liderazgo autocrático ($\rho=0.826$); en la tabla 13 se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones motivación de poder y liderazgo democrático; y en la tabla 14 se obtuvo que una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de afiliación y laissez – faire ($\rho=0.777$) de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote. Por tanto existe correlación positiva y alta entre las dimensiones de la motivación laboral y el liderazgo en el área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018

V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Conclusión general:

- 5.1. Se determinó la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018, a través del coeficiente de correlación de Spearman (0.796), con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables de motivación y liderazgo, es decir a una mejor motivación mejor será el liderazgo (tabla 1).

Conclusiones específicas

- 5.2. Se identificó el nivel de motivación de personal del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018 llegando a la conclusión que predomina el nivel regular con un 37.7%, y en cuanto a sus dimensiones: motivación de logro, predomina el nivel malo con un 37.7% siendo el indicador más altos el conocimiento del reglamento interno con 62% , en la motivación de poder predomina el nivel malo con un 41.0% siendo el indicador más alto el personal capacitado con un 62%; y en la motivación de afiliación predomina el nivel malo con un 37.7%, siendo el indicadores más alto la comunicación efectiva con un 49% (tablas 2 a 5).
- 5.3. Se identificó el nivel de liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018 siendo el que predomina el nivel regular con un 52.5%, y en cuanto a sus dimensiones: liderazgo autocrático, predomina el nivel malo con un 36.1% siendo los indicador más alto no intervenir en el trabajo de otro con 48%; en el liderazgo democrático predomina nivel regular con un 42.6% siendo el indicador más alto la aceptación de los nuevos métodos de trabajo con un 39%; y en laissez-faire predomina nivel regular con un 44.2% siendo el indicador más alto la toma de decisiones con 46% (tablas 6 a 9).
- 5.4. Se analizó la relación entre las dimensiones de la motivación de personal y las dimensiones de liderazgo del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018; concluyendo que la correlación más fuerte o positiva alta se presenta entre la Motivación de poder con el Liderazgo autocrático ($\rho=0.826$); entre la motivación de logro y liderazgo autocrático existe una correlación positiva alta y significativa

(rho=0.806); existe una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de logro y liderazgo democrático (rho=0.719); existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones motivación de poder y liderazgo democrático (rho=0.645); una correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones motivación de afiliación y laissez – faire (rho=0.777) de los trabajadores del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote. Por tanto existe correlación positiva y alta entre las dimensiones de la motivación laboral y el liderazgo en el área de administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018 (tablas 10 a 14).

VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda al Jefe Recursos Humanos del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018 implementar un programa de motivación e incentivos laborales orientados a fortalecer la motivación de logro, de poder y de afiliación con la finalidad de desarrollar y mejorar las habilidades, comportamientos y resultados del liderazgo de los trabajadores, debido a que en los resultados se obtuvieron una correlación positiva alta y significativa entre las variables de motivación y liderazgo.
- 6.2. Se recomienda al Jefe Recursos Humanos del Poder Judicial de Nuevo Chimbote implementar talleres de motivación laboral orientados a fortalecer la motivación de logro, de poder y de afiliación ya que en la presente investigación se encontró que existe un nivel malo de motivación laboral, tendencia que se repite en sus dimensiones logro, poder y afiliación.
- 6.3. Se recomienda al Jefe Recursos Humanos del Poder Judicial de Nuevo Chimbote realizar evaluaciones periódicas de las habilidades, comportamientos y resultados del liderazgo e implementar un sistema de retroalimentación efectiva que permita informar de forma adecuada las acciones de mejora especialmente en los comportamientos de los trabajadores debido a que la evaluación del liderazgo y de sus dimensiones se encuentran en nivel regular en el área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.
- 6.4. Se recomienda a los trabajadores del Poder Judicial de Nuevo Chimbote mejorar sus niveles de motivación laboral aprovechando los beneficios de las acciones de liderazgo democrático, autocrático y laissez faire para la generación de mejores resultados en el desempeño laboral debido a que se encontró que la motivación de poder y liderazgo democrático presenta una relación positiva moderada.

VII

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alcántara, C. (2012). *Relación entre liderazgo y motivación de los colaboradores de la empresa familiar Casa Pro, en la ciudad de Chimbote – 2012*. (Tesis para obtener el título profesional de administración). Universidad César Vallejo.
- Aranda, I. (2018). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. (Tesis para obtener el Título de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Badford, L. y Lippitt, R. (2005). Building a democratic work group. *Management and Philosophy*, p. 142-173.
- Baquiáx, A. (2013). *Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Totonicapá*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Baquiáx-Edvin.pdf>
- Baylon, k. (2014). *Liderazgo y motivación laboral de la segunda Fiscalía Penal de Chimbote año 2014*. (Tesis para obtener el título profesional de administración). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Casan. P (2014). *La Corte Suprema como agente central de la Reforma Judicial Peruana*. Recuperado de 2014: <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/economia/article/viewFile/295/250>

Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.) México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Escalante, R. (2016). *Liderazgo y motivación laboral en la empresa B & B Asociados PERÚ S.A.C. - Los Olivos - año 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5002/ESCALANTE%20M-R.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México: Cengage Learning.

Gutierrez, W (2015). *Plan de Mejoramiento y Motivación para obtener el clima laboral del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia la Libertad*. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración). Universidad Privada Antenor Orrego. 2015.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

La nota roja de México. “Los regidores reprobados por falta de transparencia”. Tlaxiaco, México. Recuperado de <http://www.lapoliciaca.com/nota-roja/los-regidores-reprobados-por-falta-de-transparencia/>

Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo*. México, D.F. Cengage Learning

McGinnis, A. (2009). *Descubriendo triunfadores*. Sunrise, Florida Estados Unidos: Taller del éxito Inc.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.

Peñarreta, D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja*. (Tesis de maestría de desarrollo de Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Quispe, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima*. (Tesis para obtener el título profesional de administración). Universidad César Vallejo.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). México: Pearson.

Reto, L. (2013). *Liderazgo y efecto en la motivación de los trabajadores del área de subgerencia de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2013*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Rojas, L. (2016). *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en Pamplona Norte de Santander*. (Tesis de maestría). Universidad nacional Abierta y a Distancia, Santander. Bogotá.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

Problema de investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote – 2018?	<p>Objetivo general Determinar la relación entre motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación de personal del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018. Identificar el tipo de liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018. Analizar la relación de las dimensiones de las variables de motivación de personal y liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de Nuevo Chimbote – 2018.</p>	Motivación	Robbins y Coulter (2010), explican que la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta.	La motivación es la situación emocionalmente positiva o negativa, que impulsa al personal de trabajo del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote a llevar acabo ciertas acciones y mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todo los objetivos de corto y largo plazo. Esta variable fue medida a través de sus siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de afiliación y motivación del poder.	Motivación de Logro	Toma de decisiones Logro de objetivos Planificación Responsabilidad	1, 2, 3 5, 6 7, 8, 9, 10 11, 12	Ordinal
					Motivación de Poder	Participación Liderazgo Desempeño	13, 14 15, 16, 17, 18 19, 20	
					Motivación de Afiliación	Socialización Formas de trabajo.	21, 22, 23 24, 25	
		Liderazgo	Evans y Lindsay (2008) afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes	El liderazgo es la habilidad que tiene el área de administración de influir en el personal positivamente y lograr buenos resultados en las gestiones que se están llevando a cabo en el Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote. Esta variable fue medida a través de las siguientes dimensiones: liderazgo Autoritario, liderazgo Democrático y Laissez - Faire	Liderazgo Autocrático Liderazgo Democrático	Decisión autocrático Posesivo e inflexible No acepta sugerencias No supervisa o evalúa No autoriza Preocupación por su Personal de trabajo	1-2 3-4 5-6-7 8-9-10 11 12	
					Liderazgo Democrático Laissez - Faire	confianza en la capacidad de su personal Toma de decisiones compartidas Métodos de trabajo Trabajo en equipo Ausencia de Liderazgo	13-14 15-16 17 18 19-20-21-22-23	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la motivación del personal del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018

Agradeceré su participación aportando datos respondiendo las preguntas de la presente encuesta, mediante el cual me permitirá realizar el Proyecto de Investigación y luego formular el Informe de Tesis de Investigación cuyo título es “Motivación del Personal y el Liderazgo del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018”.

INSTRUCCIONES: Marcar dentro del paréntesis con una “X” la alternativa correcta (solo una):

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	TOMA DE DECISIONES					
1	Frente a situaciones complicadas y desafiantes de su responsabilidad ¿Toma buenas decisiones?					
2	¿Está decidido a efectuar tareas complicadas?					
3	¿Requiere algunos estímulos para mejorar su rendimiento laboral y así poder tomar buenas decisiones?					
4	¿Usted tiene la potestad de tomar decisiones en tareas propias de su responsabilidad?					
	LOGRO DE OBJETIVOS					
5	¿Se esfuerza en su trabajo para lograr las metas y sorprender a su jefe inmediato?					
6	¿Normalmente logra alcanzar los objetivos propuestos por la oficina de trabajo?					
	PLANIFICACIÓN					
7	¿Participa en la planificación de las actividades de la institución?					
8	¿La organización planifica la mejora de los métodos de trabajo?					
9	¿En su área de trabajo, se planifica el suministro de información oportuna?					

10	¿Laboran, planifican y ejecutan seminarios y/o cursos que tienden a mejorar su trabajo?					
	RESPONSABILIDAD					
11	¿Cumple a tiempo con las tareas asignadas por su jefe inmediato?					
12	¿Evita infringir el reglamento interno de trabajo, incluso si esta ayuda a mejorar el rendimiento de la oficina?					
	PARTICIPACIÓN					
13	¿Participa constantemente en las decisiones aplicadas en su área de trabajo?					
14	¿Sus aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por su jefe inmediato?					
	LIDERAZGO					
15	¿Practica valores y responsabilidades para motivar a sus compañeros de trabajo?					
16	¿Los jefes trabajan y contribuyen con el trabajo de otras personas?					
17	¿Logra cumplir sus metas de manera correcta para ganarse el respeto de los demás?					
18	¿Se muestra confiado y seguro ante un cambio o la presencia de un problema?					
	DESEMPEÑO					
19	¿Se siente usted capacitado para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio a su cargo?					
20	¿Califica usted la actuación laboral sin necesidad de instrucciones y sin supervisión generando nuevas soluciones ante los problemas del trabajo?					
	SOCIALIZACION					
21	¿Las relaciones con los demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?					
22	¿Considera que la forma de comunicación que utiliza es entendible?					
23	¿Cuenta con un firme apoyo emocional de parte de sus compañeros de trabajo?					
	FORMAS DE TRABAJO					
24	¿Se adapta de inmediato a los nuevos procedimientos de trabajo?					
25	¿Se incentiva y promueve el trabajo en equipo?					

**Cuestionario sobre el liderazgo del área de administración del Módulo Básico del
Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018**

Agradeceré su participación aportando datos respondiendo las preguntas de la presente encuesta, mediante el cual me permitirá realizar el Proyecto de Investigación y luego formular el Informe de Tesis de Investigación cuyo título es “Motivación del Personal y el Liderazgo del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018”.

INSTRUCCIONES: Marcar dentro del paréntesis con una “X” la alternativa correcta (solo una):

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	DECISION AUTOCRATICA					
1	¿Toma decisiones por sí mismo sin escuchar las opiniones de su equipo de trabajo?					
2	¿Sugiero a los demás nuevas formas para tomar buenas decisiones?					
	POSESIVO E INFLEXIBLE					
3	¿Considero que es necesario amenazar al personal para que se esfuercen?					
4	¿Te es necesario agradecer a tu equipo de trabajo por cumplir sus labores?					
	NO ACEPTA SUGERENCIAS					
5	¿Es necesario que te orienten en tu trabajo?					
6	¿Considero seguir órdenes antes que darlas?					
7	¿Considero dar sugerencias al equipo de trabajo frente a un conflicto administrativo?					
	NO SUPERVISA O EVALUA					
8	¿Considero que los demás hagan su labor sin que yo intervenga?					
9	¿Se obtiene mejores resultados trabajando por separado?					
10	¿Consideras evaluar y aconsejar a tu equipo de trabajo?					
	NO AUTORIZA					

11	En caso no te encuentres laborando ¿Autorizas a otra persona a realizar tus actividades?					
	PREOCUPACION POR EL PERSONAL DE TRABAJO					
12	¿Te preocupas por las actividades y satisfacción de tu equipo de trabajo?					
	CONFIANZA EN LA CAPACIDAD DEL PERSONAL					
13	¿Confías en el trabajo de tu personal?					
14	¿Tu equipo de trabajo marcha sus labores sin tu presencia?					
	TOMA DE DECISIONES COMPARTIDAS					
15	¿Estimula a la tolerancia a las diferencias de opinión al tomar decisiones?					
16	¿Comparte los premios y riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo?					
	METODOS DE TRABAJO					
17	¿Utilizan nuevos métodos de trabajo, capacitaciones y actividades dinámicas para el beneficio del equipo de trabajo?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	¿Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperan hacer?					
	AUSENCIA DE LIDERAZGO					
19	¿Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante?					
20	¿Suele costarme tomar decisiones?					
21	¿Tiendo a no corregir los errores y fallas?					
22	¿Generalmente prefiero no tomar decisiones?					
23	¿Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir?					

Anexo N°03

Ficha técnica del instrumento para la variable correlacional - motivación

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Nombre original	Motivación del Personal del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.
Autor	Rodríguez Rojas Christian Bryan
Procedencia	Chimbote - Perú
Administración	Estudiante
Técnica	Encuesta
Tipo de Instrumento	Cuestionario
N° Ítems	25 preguntas
Lugar	Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote
Tiempo de aplicación	Duración aproximada 20 minutos
Forma de Aplicación	Individual
Puntuación	Calificación manual
Significación: Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación de Logro - Motivación de poder - Motivación de Afiliación
Categorías de respuestas	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Niveles de medición	Muy bueno: [105 - 125] Bueno: [85 - 104] Regular: [65 - 84] Malo: [45- 64] Muy malo: [25 - 44]
Confiabilidad	0.8264
Usos	En la Administración y en la investigación.

Anexo N°04

Ficha técnica del instrumento para la variable correlacional - liderazgo

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Nombre original	Liderazgo del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.
Autor	Rodríguez Rojas Christian Bryan
Procedencia	Chimbote - Perú
Administración	Estudiante
Técnica	Encuesta
Tipo de Instrumento	Cuestionario
N° Ítems	23 preguntas
Lugar	Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote
Tiempo de aplicación	Duración aproximada 20 minutos
Forma de Aplicación	Individual
Puntuación	Calificación manual
Significación: Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo Autocrático - Liderazgo Democrático - Laissez Faire
Categorías de respuestas	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Niveles de medición	Muy bueno: [97 - 115] Bueno: [78 - 96] Regular: [60 - 77] Malo: [41- 59] Muy malo: [23 - 40]
Confiabilidad	0.878
Usos	En la Administración y en la investigación.

Anexo N°05

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre motivación del personal del módulo básico poder judicial nuevo Chimbote - 2018

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación del personal del módulo básico poder judicial nuevo Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Módulo básico poder judicial nuevo Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BOLAÑO JOSE CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg.


DNI: 05598660

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote -2018

OBJETIVO: Determinar el tipo de liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote -2018


DIRIGIDO A: Módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BAC9 JOSE CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg.


DNI: 07598660

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre motivación del personal del módulo básico poder judicial nuevo Chimbote - 2018


OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación del personal del módulo básico poder judicial nuevo Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Módulo básico poder judicial nuevo Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonia*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*


DNI: *32965014*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote -2018

OBJETIVO: Determinar el tipo de liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote -2018

DIRIGIDO A: Módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonia*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*


DNI: *32969014*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo


RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre motivación del personal del módulo básico poder judicial nuevo Chimbote - 2018

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación del personal del módulo básico poder judicial nuevo Chimbote – 2018.

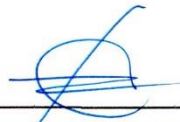
DIRIGIDO A: Módulo básico poder judicial nuevo Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *CACDERÓN YARLEQUE ERNESTO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *MAESTRO EN TICS*


DNI: *32875574*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo


RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote -2018

OBJETIVO: Determinar el tipo de liderazgo del área de administración del módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote -2018

DIRIGIDO A: Módulo básico del poder judicial de nuevo Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CACDERON YARLEQUE ERNESTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN TICS.


DNI: 31275574

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

Anexo N° 06: Resultados descriptivos

Tabla 15

Motivación del personal y el liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

		Liderazgo										Total	
		Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Motivación	Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Malo	0	0%	18	30%	4	6%	0	0%	0	0%	22	36%
	Regular	0	0%	0	0%	20	33%	3	5%	0	0%	23	38%
	Bueno	0	0%	0	0%	8	13%	8	13%	0	0%	16	26%
	Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		0	0%	18	30%	32	52%	11	18%	0	0%	61	100%

Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 15 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 38% (23 trabajadores) opinan que el nivel de motivación es regular, el 36% (22 trabajadores) opina que tiene un nivel malo y solo el 26% (16 trabajadores) consideran que el nivel motivación es bueno, lo cual significa que presenta una percepción desfavorable respecto a la motivación por parte de los trabajadores. Transversalmente, según los trabajadores encuestados, el 52% (32 trabajadores) opina que el liderazgo presenta un nivel regular, 30% de ellos (18 trabajadores) que opina que el nivel es malo a diferencia del solo el 18% de ellos (11 trabajadores) que opina que el liderazgo en el módulo del poder judicial es bueno, lo cual significa que existe una percepción desfavorable respecto al liderazgo del área de administración del módulo básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Resultados descriptivos de las dimensiones de Motivación del Personal del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 16.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Motivación de logro” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Motivación de logro												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Toma de decisiones	0	0%	24	39%	23	38%	14	23%	0	0%	61	100%
Tareas complicadas	0	0%	24	39%	25	41%	12	20%	0	0%	61	100%
Rendimiento laboral	0	0%	36	59%	15	25%	10	16%	0	0%	61	100%
Toma de decisiones	0	0%	34	55%	15	25%	12	20%	0	0%	61	100%
Logro de metas	0	0%	20	33%	17	28%	24	39%	0	0%	61	100%
Objetivos propuestas	0	0%	28	45%	15	25%	18	30%	0	0%	61	100%
Planificación de actividades	0	0%	22	36%	12	20%	27	44%	0	0%	61	100%
Planificación	0	0%	30	49%	18	30%	13	21%	0	0%	61	100%
Suministro oportuno	0	0%	33	54%	13	21%	15	25%	0	0%	61	100%
Seminarios y cursos	0	0%	28	45%	15	25%	18	30%	0	0%	61	100%
Tareas asignadas	0	0%	26	42%	15	25%	20	33%	0	0%	61	100%
Reglamento interno	0	0%	0	0%	23	38%	38	62%	0	0%	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

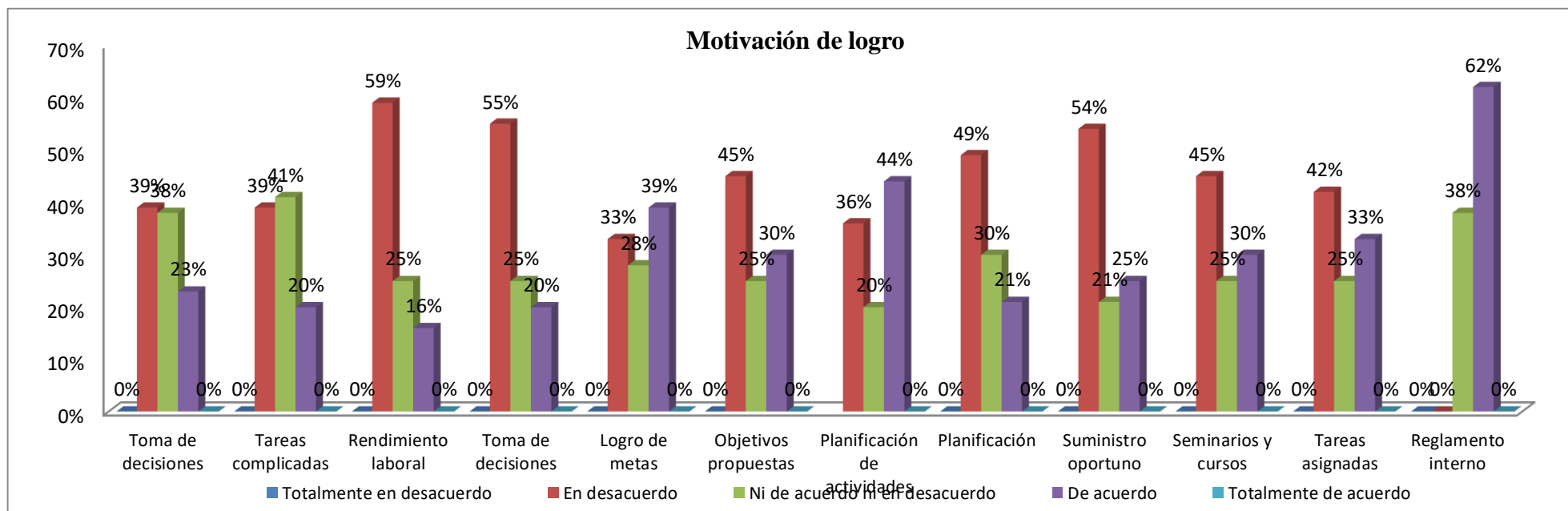


Figura 15. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Motivación de logro” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*
Fuente: Tabla 16

En la tabla 16 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 38% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo que la motivación por logro se encuentren en la toma de decisiones, así como el 41% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a las tareas complicadas, así como el 59% se encuentra en desacuerdo respecto al rendimiento laboral, así como el 55% se encuentra en desacuerdo respecto a la toma de decisiones, así como el 39% se encuentra de acuerdo respecto al logro de metas, así como el 45% se encuentra en desacuerdo respecto objetivos y propuestas, así como el 44% se encuentra de acuerdo respecto a la planificación de actividades, así como el 49% se encuentra en desacuerdo respecto a la planificación, así como el 54% se encuentra en desacuerdo respecto al suministro oportuno, así como el 45% se encuentra en desacuerdo respecto a los seminarios y cursos, así como el 42% se encuentra en desacuerdo respecto a las tareas asignadas; y, el 62% está de acuerdo respecto al reglamento interno.

Tabla 17

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Motivación de poder” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

	Motivación de poder											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Decisiones	0	0%	33	54%	13	21%	15	25%	0	0%	61	100%
Ideas valoradas	0	0%	36	59%	15	25%	10	16%	0	0%	61	100%
Valores y responsabilidades	0	0%	22	36%	12	20%	27	44%	0	0%	61	100%
Trabajo de jefes	0	0%	20	33%	17	28%	24	39%	0	0%	61	100%
Cumplimiento de metas	0	0%	11	18%	17	28%	33	54%	0	0%	61	100%
Confianza y seguridad	0	0%	22	36%	12	20%	27	44%	0	0%	61	100%
Personal capacitado	0	0%	0	0%	23	38%	38	62%	0	0%	61	100%
Soluciones	0	0%	33	54%	13	21%	15	25%	0	0%	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

En la tabla 17 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 54% se encuentra en desacuerdo que la motivación de poder se encuentren en las decisiones, así como el 59% se encuentra en desacuerdo respecto a las ideas valoradas, así como el 44% se encuentra de acuerdo respecto a los valores y responsabilidades, así como el 39% se encuentra de acuerdo respecto al trabajo de jefes, así como el 54% se encuentra de acuerdo respecto al cumplimiento de metas, así como el 44% se encuentra de acuerdo respecto a la confianza y seguridad, así como el 62% se encuentra de acuerdo respecto al personal capacitado; y, el 54% está en desacuerdo respecto a las soluciones.

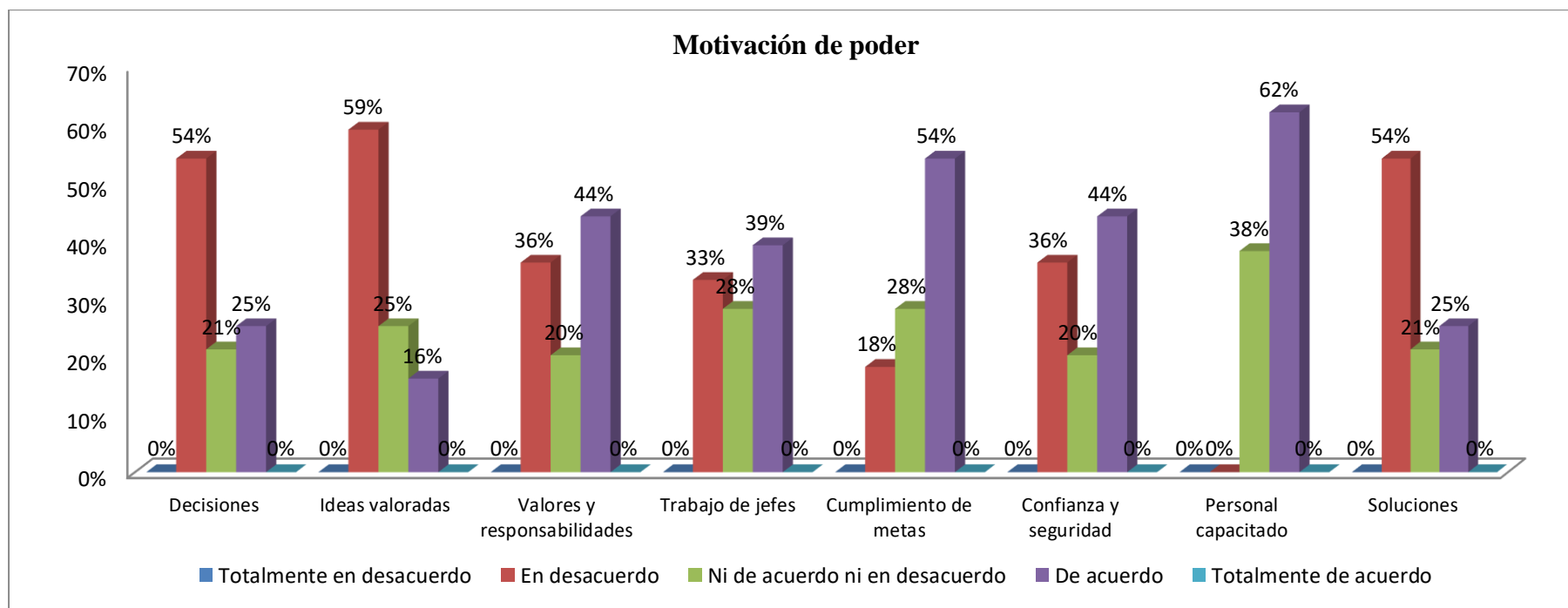


Figura 16. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Motivación de poder” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*
 Fuente: Tabla 17

Tabla 18

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Motivación de afiliación” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbo te – 2018.

Motivación de afiliación												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Motivación de desempeño	0	0%	31	51%	23	38%	7	11%	0	0%	61	100%
Comunicación efectiva	0	0%	14	23%	17	28%	30	49%	0	0%	61	100%
Apoyo emocional	0	0%	40	65%	12	20%	9	15%	0	0%	61	100%
Nuevos procedimientos	0	0%	15	25%	17	28%	29	47%	0	0%	61	100%
Incentivos de trabajo en equipo	0	0%	27	44%	12	20%	22	36%	0	0%	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbo te - 2018.

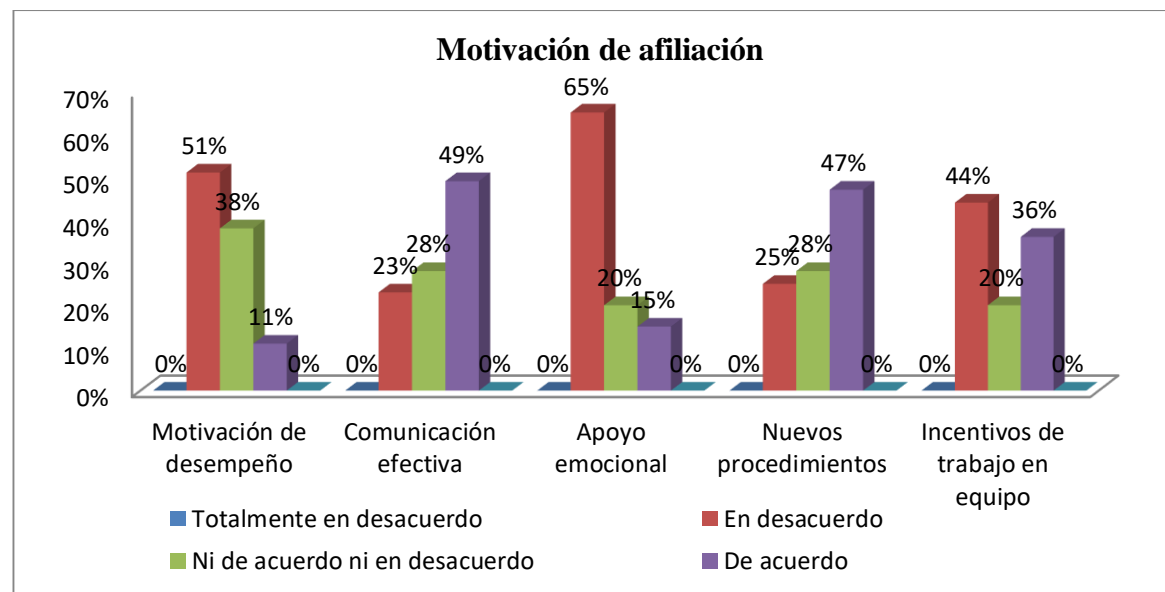


Figura 17. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Motivación de afiliación” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 18

En la tabla 18 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 51% se encuentra en desacuerdo que la motivación de afiliación se encuentre en la motivación de desempeño, así como el 49% se encuentra de acuerdo respecto a la comunicación efectiva, así como el 65% se encuentra en desacuerdo respecto al apoyo emocional, así como el 47% se encuentra de acuerdo respecto a los nuevos procedimientos; y, el 44% está en desacuerdo respecto al trabajo en equipo.

Anexo N° 6: Resultados descriptivos de las dimensiones de Liderazgo del Personal del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 19

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Liderazgo autocrático” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Liderazgo autocrático												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Decisión autocrática	0	0%	36	59%	15	25%	10	16%	0	0%	61	100%
Sugerir decisiones	0	0%	22	36%	17	28%	22	36%	0	0%	61	100%
Amenaza al personal	0	0%	44	72%	9	15%	8	13%	0	0%	61	100%
Agradecer a tu equipo	0	0%	23	38%	13	21%	25	41%	0	0%	61	100%
Orientación de trabajo	0	0%	33	54%	15	25%	13	21%	0	0%	61	100%
Seguir ordenes	0	0%	16	26%	16	26%	29	48%	0	0%	61	100%
Trabajo frente a conflicto	0	0%	14	23%	19	31%	28	46%	0	0%	61	100%
No intervenir en otro trabajo	0	0%	13	21%	19	31%	29	48%	0	0%	61	100%
Trabajo por separado	0	0%	35	57%	18	30%	8	13%	0	0%	61	100%
Evaluar y aconsejar	0	0%	15	25%	17	28%	29	48%	0	0%	61	100%
Realizar tus actividades	0	0%	23	38%	16	26%	22	36%	0	0%	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

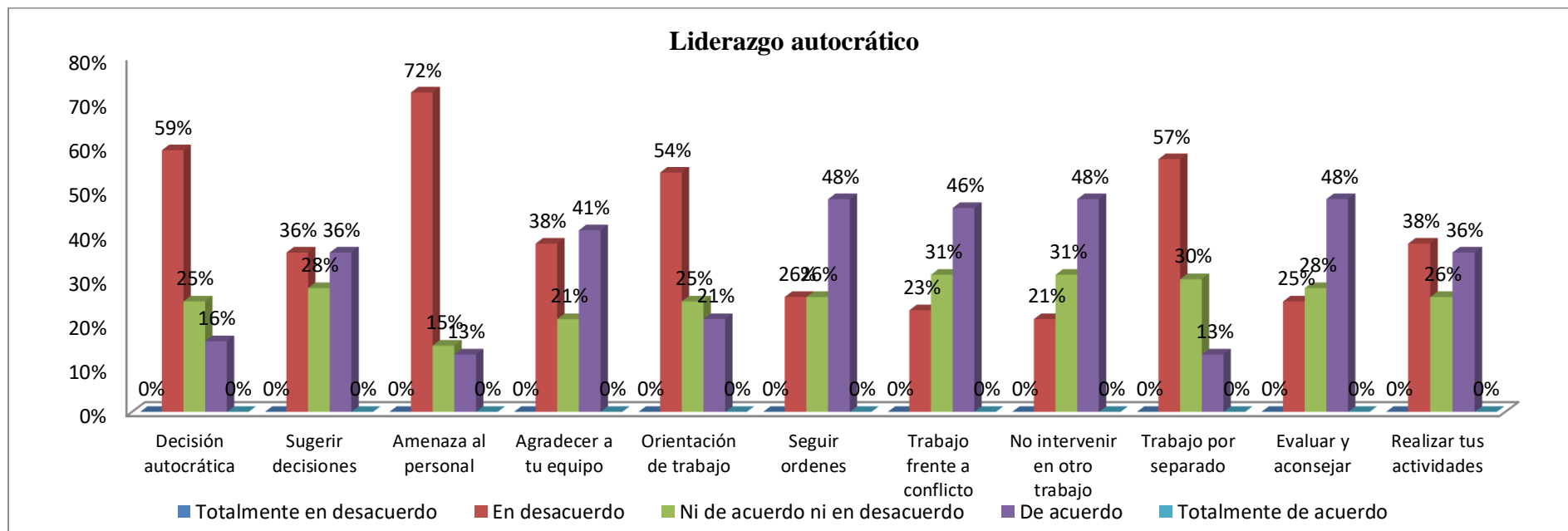


Figura 18. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Liderazgo autocrático” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*
Fuente: Tabla 19

En la tabla 19 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 59% se encuentra en desacuerdo que el liderazgo autocrático se encuentre en la decisión autocrática, así como el 36% se encuentra de acuerdo respecto a sugerir decisiones, así como el 72% se encuentra en desacuerdo respecto a la amenaza al personal, así como el 41% se encuentra de acuerdo respecto a agradecer a tu equipo, así como el 54% se encuentra en desacuerdo respecto a la orientación de trabajo, así como el 48% se encuentra de acuerdo respecto a seguir ordenes, así como el 46% se encuentra de acuerdo respecto al trabajo frente a conflicto, así como el 48% se encuentra de acuerdo respecto a no intervenir en otro trabajo, así como el 57% se encuentra en desacuerdo respecto al trabajo por separado, así como el 48% se encuentra de acuerdo respecto a evaluar y aconsejar; y, el 38% está en desacuerdo respecto a realizar tus actividades.

Tabla 20

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Liderazgo democrático” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Liderazgo democrático												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Preocupación por el personal	0	0%	30	49%	15	25%	16	26%	0	0%	61	100%
Confianza en tu personal	0	0%	35	57%	9	15%	17	28%	0	0%	61	100%
Trabajo sin que me supervisen	0	0%	36	59%	9	15%	16	26%	0	0%	61	100%
Tolerancia a tomar decisiones	0	0%	33	54%	12	20%	16	26%	0	0%	61	100%
Premios y riesgos	0	0%	30	49%	16	26%	15	25%	0	0%	61	100%
Nuevos métodos de trabajo	0	0%	28	45%	15	25%	18	30%	0	0%	61	100%
Trabajo en equipo	0	0%	17	28%	20	33%	24	39%	0	0%	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

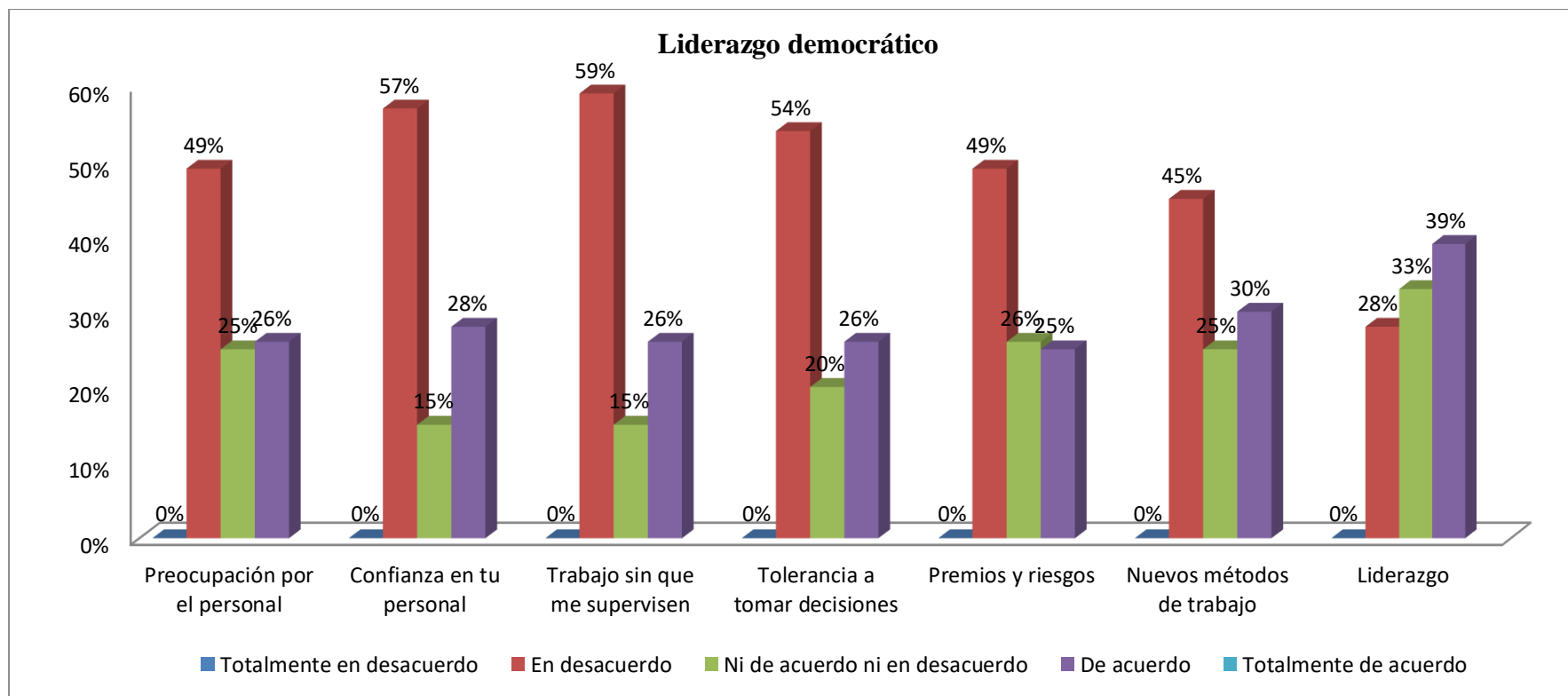


Figura 19. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Liderazgo democrático” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*
 Fuente: Tabla 20

En la tabla 20 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 49% se encuentra en desacuerdo que el liderazgo democrático se encuentre en la preocupación por el personal, así como el 57% se encuentra en desacuerdo respecto a la confianza en tu personal, así como el 59% se encuentra en desacuerdo respecto al trabajo sin que me supervisen, así como el 54% se encuentra en desacuerdo respecto a la tolerancia a tomar decisiones, así como el 49% se encuentra en desacuerdo respecto a los premios y riesgos, así como el 45% se encuentra en desacuerdo respecto a nuevos métodos de trabajo; y, el 39% está de acuerdo respecto al trabajo en equipo.

Tabla 21

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Laissez - Faire” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.

Laissez - Faire												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Situación relevante	0	0%	28	46%	12	20%	21	34%	0	0%	61	100%
Tomar decisiones	0	0%	16	26%	17	28%	28	46%	0	0%	61	100%
Errores y faltas	0	0%	17	28%	17	28%	27	44%	0	0%	61	100%
No tomo decisiones	0	0%	26	43%	15	25%	20	32%	0	0%	61	100%
Ausencia de liderazgo	0	0%	36	59%	15	25%	10	16%	0	0%	61	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote - 2018.

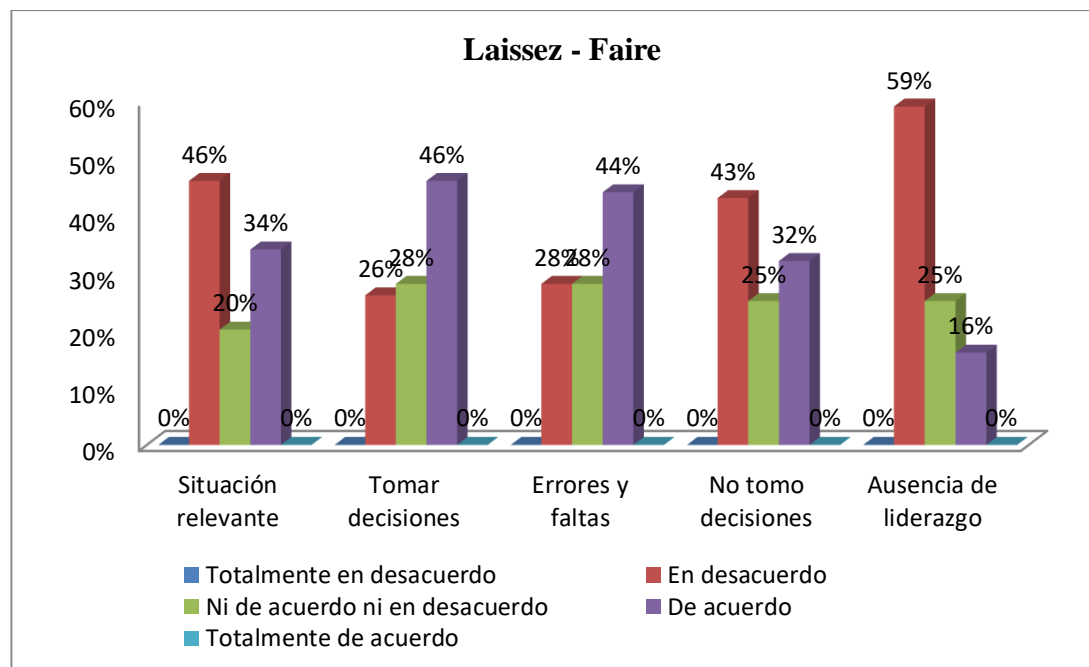


Figura 20. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Laissez - Faire” del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote – 2018.*

Fuente: Tabla 21

En la tabla 21 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 46% se encuentra de acuerdo que laissez - faire se encuentre en la situación relevante, así como el 46% se encuentra de acuerdo respecto a tomar decisiones, así como el 44% se encuentra de acuerdo respecto a errores y faltas, así como el 43% se encuentra en desacuerdo respecto a no tomar decisiones; y, el 59% está en desacuerdo respecto a la ausencia de liderazgo.

Anexo N° 7

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH (MOTIVACION)

N° PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
N° ENCUESTADO																										
1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	84
2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	81
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	81
4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	83
5	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3	2	73
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	85
7	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	87
8	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	63
9	1	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	77
10	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	80
11	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	74
12	1	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	75
	1.17424	0.5152	0.2652	0.8788	0.2424	0.2045	0.1515	0.3864	0	0.0833	0.1515	0	0.6288	0.3864	0	0.08333	0.15152	0.24242	0.08333	0.60606	0.24242	0	0.24242	0.15152	0.42424	30.0833

suma de var/item	7.2955
k	12
alfa	0.8264

Interpretación: En este cuadro se observa la fiabilidad de la variable motivación. Donde el coeficiente de alfa de Cronbach es igual a 0.8264, lo que equivale a un 83%, razón por la cual es aceptable dicho instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 Vi - Varianza de cada ítem
 Vt - varianza del total

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH (LIDERAZGO)

N° PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
N° ENCUESTADO																								
1	4	4	1	3	3	1	4	1	1	4	1	3	4	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	59
2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	4	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	52
3	3	4	2	4	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	60
4	3	4	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	3	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	58
5	2	3	2	4	3	1	4	1	1	4	1	4	3	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	57
6	3	4	1	3	3	1	4	1	1	4	2	4	4	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	59
7	4	4	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	3	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	59
8	2	4	2	4	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	59
9	3	3	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	3	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	57
10	4	4	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	60
11	3	3	2	4	2	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	58
12	2	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	4	3	3	3	1	1	2	1	1	44
	0.54545	0.26515	0.24242	0.24242	0.20455	0	0.15152	0	0	0.33333	0.08333	0.15152	0.78788	0	0.0833	0.08333	0	0.15152	0.33333	0.33333	0.08333	0	0	20.8788

suma de var/item	4.0758
k	12
alfa	0.878

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 V_i - Varianza de cada ítem
 V_t - varianza del total

Interpretación: En este cuadro se observa la fiabilidad de la variable Liderazgo. Donde el coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0.878 lo que equivale a un 88%, razón por la cual es bueno dicho instrumento.

BASE DE DATOS: MOTIVACION

DIMENSIONES		LOGRO												
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	SUMA D1	TOTAL D1
1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45	4
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	32	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	26	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	26	2
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44	4
6	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	32	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
8	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	43	4
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
10	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	38	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26	2
12	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	42	4
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	27	2
14	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	40	3
15	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	42	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
17	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43	4
21	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	36	3
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4
23	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43	4
24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	26	2
25	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26	2
29	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43	4
30	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	38	3
31	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43	4
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
34	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	4	34	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
37	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	30	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
39	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	29	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26	2
42	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	41	4
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
44	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	32	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26	2
47	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	41	4
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26	2
49	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	32	3
50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3
51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
52	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	31	3
53	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	37	3
54	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	42	4
55	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3
56	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4
57	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	4	34	3
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2
61	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	37	3

PODER									
ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	SUMA D2	TOTAL D2
4	3	4	4	3	4	4	4	30	4
2	2	3	3	4	3	4	2	23	3
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
4	3	4	4	3	4	4	4	30	4
2	2	3	3	4	3	4	2	23	3
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
3	2	4	4	4	4	4	3	28	4
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
2	2	4	3	4	4	4	2	25	3
2	2	2	2	3	2	4	2	19	2
2	2	4	4	4	4	4	2	26	3
2	2	3	3	2	3	3	2	20	2
2	2	4	3	2	4	4	2	23	3
3	2	4	4	4	4	4	3	28	4
2	2	2	2	2	2	3	2	17	2
4	3	4	4	2	4	4	4	29	4
3	2	4	4	4	4	4	3	28	4
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
3	3	4	4	4	4	4	3	29	2
4	3	2	2	4	2	4	4	25	3
4	3	4	3	4	4	4	4	30	4
3	3	4	4	4	4	4	3	29	2
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2
3	3	4	4	4	4	4	3	29	2
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
2	2	2	2	2	2	3	2	17	2
2	2	2	2	4	2	4	2	20	2
3	3	4	4	4	4	4	3	29	4
4	4	2	3	3	2	3	4	25	3
3	3	4	4	4	4	4	3	29	4
2	2	2	2	2	2	3	2	17	2
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
2	2	4	4	4	4	4	2	26	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
2	2	3	3	4	3	4	2	23	3
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
2	2	3	3	2	3	3	2	20	2
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
2	2	2	2	4	2	4	2	20	2
4	4	3	3	2	3	3	4	26	3
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
2	2	4	4	4	4	4	2	26	3
2	2	2	2	2	2	3	2	17	2
2	2	2	2	4	2	4	2	20	2
4	4	3	3	3	3	3	4	27	4
2	2	2	2	4	2	4	2	20	2
2	2	4	4	4	4	4	2	26	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
2	2	3	3	3	3	3	2	21	3
3	3	4	4	4	4	4	3	29	4
4	4	3	3	4	3	4	4	29	4
3	3	3	3	2	3	3	3	23	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
2	2	4	4	4	4	4	2	26	3
2	2	2	2	2	2	3	2	17	2
3	3	3	3	4	3	4	3	26	3
2	2	2	2	3	2	3	2	18	2
3	3	4	4	4	4	4	3	29	4

AFILIACIÓN						
ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	SUMA D3	TOTAL D3
3	3	3	3	4	16	3
2	4	2	4	3	15	3
2	3	2	3	2	12	2
2	3	2	3	2	12	2
3	3	3	3	4	16	3
2	4	2	4	3	15	3
2	3	2	3	2	12	2
2	2	2	4	2	12	2
2	3	2	3	2	12	2
2	2	2	2	4	12	2
2	3	2	3	2	12	2
2	4	2	2	2	12	2
2	2	2	2	3	11	2
3	2	2	2	4	13	3
4	4	2	4	4	18	4
2	2	2	2	2	10	2
3	2	3	2	4	14	3
4	4	2	4	4	18	4
2	3	2	3	2	12	2
2	4	2	4	2	14	3
2	4	3	4	2	15	3
3	4	3	4	4	18	4
2	4	2	2	2	12	2
2	3	2	3	2	12	2
2	4	2	2	4	14	3
2	2	2	4	2	12	2
2	2	2	2	2	10	2
2	4	2	4	2	14	3
4	4	3	4	4	19	4
3	3	4	3	2	15	3
4	4	3	4	4	19	4
2	2	2	2	2	10	2
4	4	4	4	4	20	4
3	4	2	4	4	17	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
3	4	2	4	3	16	3
2	3	2	3	2	12	2
3	2	2	2	3	12	2
2	3	2	3	2	12	2
2	4	2	4	2	14	3
3	2	4	2	3	14	3
2	3	2	3	2	12	2
3	4	2	4	4	17	4
2	2	2	2	2	10	2
2	4	2	4	2	14	3
3	3	4	3	3	16	3
2	4	2	4	2	14	3
3	4	2	4	4	17	4
3	3	3	3	3	15	3
3	4	4	4	4	19	4
3	3	2	3	3	14	3
3	4	3	4	4	18	4
3	4	4	4	3	18	4
3	2	3	2	3	13	3
3	4	4	4	4	19	4
3	4	2	4	4	17	4
2	2	2	2	2	10	2
3	4	3	4	3	17	4
2	3	2	3	2	12	2
3	4	3	4	4	18	4

BASE DATOS: LIDERAZGO

DIMENSIONES	AUTOCRÁTICO												
N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	SUMA D1	TOTAL D1
1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	39	4
2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	33	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	26	2
4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	25	2
5	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	38	4
6	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	27	2
7	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	27	2
8	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	37	4
9	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	26	2
10	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	34	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	28	2
13	2	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	33	3
14	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	34	3
15	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	36	3
16	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2
17	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4
18	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	37	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
20	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	41	4
21	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	30	3
22	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	41	4
24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	2
25	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
28	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	41	4
30	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	35	3
31	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	41	4
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
34	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	37	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
37	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	29	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
39	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	29	3
40	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	26	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
42	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36	3
43	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	26	2
44	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	36	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
47	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36	3
48	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2
49	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	36	3
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4
52	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	30	3
53	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4
54	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36	3
55	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
56	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4
57	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	28	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
61	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4

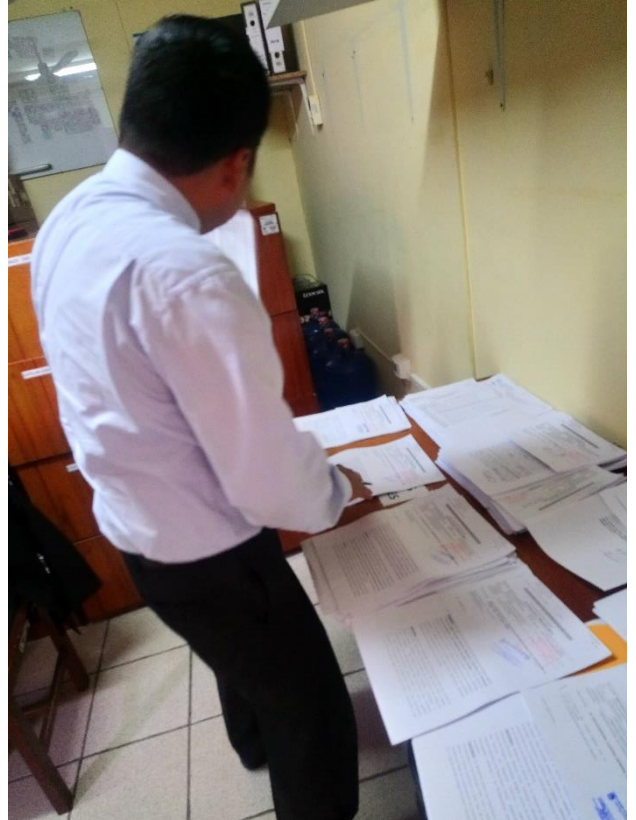
DEMOCRÁTICO								
ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	SUMA D2	TOTAL D2
2	2	2	2	4	2	3	17	2
3	4	4	4	3	4	3	25	4
2	2	3	2	3	2	3	17	2
2	2	2	2	3	3	2	16	2
2	4	2	2	4	2	3	19	3
4	2	4	4	4	4	2	24	4
3	4	3	3	3	3	3	22	3
2	3	2	3	2	2	3	17	2
3	3	2	3	2	2	3	18	3
4	2	2	2	2	2	4	18	3
2	2	2	2	2	2	2	14	2
4	2	4	4	2	2	4	22	3
4	4	3	4	3	2	3	23	3
4	2	4	2	2	2	4	20	3
4	3	4	3	3	3	3	23	3
3	4	3	3	2	2	3	20	3
2	2	4	2	4	4	4	22	3
2	2	2	2	2	4	4	18	3
2	2	2	2	3	3	2	16	2
3	3	2	4	2	4	4	22	3
3	3	2	3	3	3	3	20	3
2	2	2	2	2	4	4	18	3
2	2	2	2	2	4	4	18	3
2	2	2	2	2	3	2	15	2
2	2	2	2	4	2	4	18	3
4	4	4	4	4	4	4	28	4
2	2	2	2	2	2	2	14	2
3	3	3	3	3	3	3	21	3
2	2	2	4	2	4	4	20	3
2	3	2	3	3	2	4	19	3
2	2	2	4	2	4	4	20	3
2	2	2	2	2	2	2	14	2
2	4	4	2	4	4	4	24	4
4	4	2	2	4	2	4	22	3
2	2	2	3	2	2	2	15	2
4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	2	3	2	2	2	3	17	2
2	2	2	2	2	3	2	15	2
3	3	2	3	3	3	2	19	3
3	2	2	3	3	2	3	18	3
2	2	2	2	3	3	2	16	2
3	2	3	2	3	2	2	17	2
4	4	4	4	2	2	4	24	4
2	2	2	2	2	2	4	16	2
2	4	2	2	2	2	2	16	2
2	2	2	2	2	2	2	14	2
2	2	2	2	2	2	3	15	2
3	2	3	2	2	3	3	18	3
4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	2	2	2	3	3	3	18	3
4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	2	2	2	2	3	3	17	2
4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	2	3	2	3	2	3	18	3
2	3	2	2	2	3	3	17	2
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4
2	2	2	2	2	2	2	14	2
2	2	2	3	2	3	2	16	2
2	2	2	2	2	2	2	14	2
4	4	4	4	4	4	4	28	4

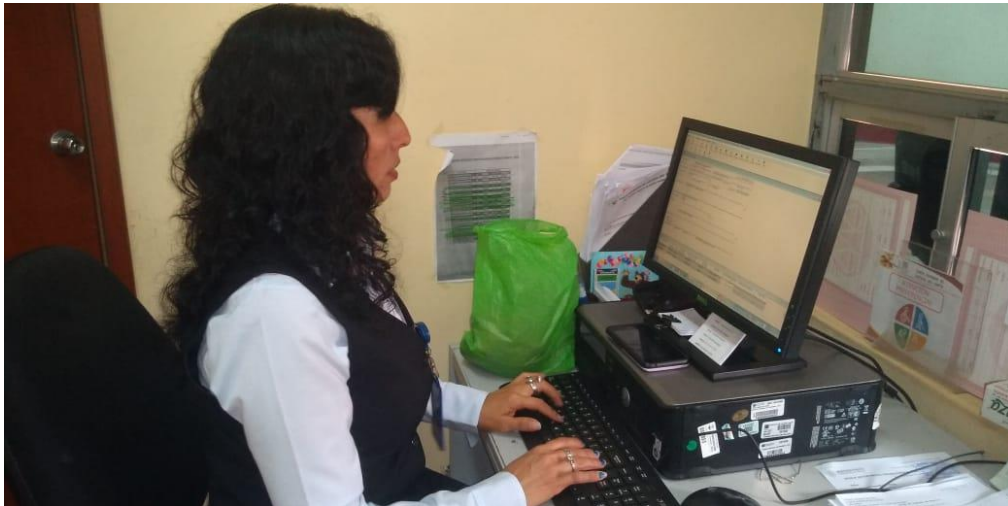
FAIRE						
ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	SUMA D3	TOTAL D3
2	3	3	4	3	15	3
3	4	4	3	2	16	3
2	3	3	2	2	12	2
2	3	2	2	2	11	2
4	3	3	2	3	15	3
3	4	2	2	2	13	3
2	3	3	2	2	12	2
4	2	4	4	2	16	3
2	3	2	2	2	11	2
4	4	2	3	2	15	3
2	3	2	2	2	11	2
4	4	4	4	2	18	4
3	2	4	3	2	14	3
4	2	4	3	2	15	3
4	4	4	4	2	18	4
2	2	3	2	2	11	2
4	2	2	4	3	15	3
2	4	4	4	2	16	3
2	3	2	2	2	11	2
4	4	4	4	3	19	4
2	4	2	2	3	13	3
2	2	4	2	3	13	3
4	4	4	2	3	17	4
2	3	2	3	2	12	2
4	4	4	4	3	19	4
2	4	4	2	4	16	3
2	2	2	2	2	10	2
2	4	3	2	2	13	3
4	2	4	4	3	17	4
2	3	4	3	4	16	3
2	4	4	4	3	17	4
2	2	2	2	2	10	2
4	2	4	4	4	18	4
2	4	4	4	2	16	3
4	2	4	2	4	16	3
4	4	4	4	4	20	4
3	4	3	3	2	15	3
2	3	2	2	2	11	2
3	2	3	3	2	13	3
2	3	3	2	2	12	2
2	4	2	2	2	12	2
3	2	3	3	4	15	3
2	3	4	2	2	13	3
4	4	4	4	2	18	4
2	2	2	2	2	10	2
2	4	2	2	2	12	2
3	3	3	3	4	16	3
2	4	3	2	2	13	3
4	4	4	4	2	18	4
3	3	3	3	3	15	3
4	4	4	4	4	20	4
3	3	3	3	2	14	3
4	4	4	4	3	19	4
3	4	3	3	4	17	4
3	2	3	3	3	14	3
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	2	18	4
2	2	2	2	2	10	2
3	4	3	3	3	16	3
2	3	2	2	2	11	2
4	4	4	4	3	19	4

IMÁGENES

Anexo N° 9

MÓDULO BÁSICO DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE NUEVO CHIMBOTE AÑO - 2018





ANEXO 10: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

"Motivación del Personal y el Liderazgo del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote", del (de la) estudiante Rodríguez Rojas Christian Bryan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 1.2 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018


.....
Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 11: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Rodríguez Rojas Christian Brian identificado con DNI N° 70257174
Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad César Vallejo, autorizo (☒), No autorizo (☐) la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :
"Motivación del Personal y el Liderazgo del Área de Administración del
Módulo Básico del Poder Judicial de Nueva Chimbote - 2018"
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B.R.
Firma

DNI: 70257174

FECHA: 10 de Diciembre del 2018

ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
CHRISTIAN BRYAN RODRÍGUEZ ROJAS

INFORME TITULADO:

“MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL LIDERAZGO DEL ÁREA DE
ADMINISTRACIÓN DEL MÓDULO BÁSICO DEL PODER JUDICIAL DE NUEVO
CHIMBOTE - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN